Niveau(x) d'enseignement: 9 Numéro EDUQ : 9470298
Centre d'intérêt: 950

Recherche sur les activités de formation et d'éducation coopérative. -- [Québec] : Conseil de la coopération du Québec, [1979].
271 f. ; 28 cm.

Descripteur(s): *Coopérative *Formation professionnelle *Subvention gouvernementale *Programme de formation *Gestion *Education des adultes

Identificateur(s) de sujet: *Education coopérative

Entreprise à la demande de la Direction générale de l'éducation des adultes, cette recherche vise à: 1. inventorier les activités de formation technique, administrative et professionnelle ainsi que les activités consacrées à l'éducation coopérative ayant cours au sein du mouvement coopératif québécois; 2. inventorier les ressources du gouvernement du Québec et des milieux d'enseignement dont peuvent bénéficier les coopératives à ces fins; 3. dresser un bilan de la situation qui prévaut en matière de formation et d'éducation coopérative.

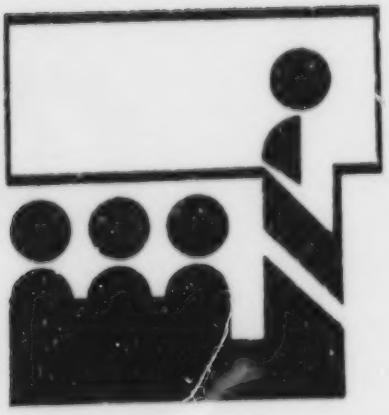
Dans le cadre de l'étude, "éducation coopérative" désigne la diffusion, la promotion et la compréhension des principes et méthodes coopératifs, l'animation du milieu et la connaissance du mouvement coopératif; "formation professionnelle" concerne la préparation de ceux qui exercent une fonction au sein de l'entreprise coopérative. La cueillette des données a été faite à l'aide d'un questionnaire adressé aux institutions-membres du CCQ et à 400 coopératives de secteurs non-fédérés. Des rencontres et des contacts téléphoniques ont aussi été effectués. Dans le rapport, les perspectives d'ensemble par secteur sont suivies de l'inventaire détaillé des activités de formation et d'éducation coopérative.

Dans l'ensemble, au chapitre de la formation professionnelle, la mise en place de programmes articulés apparaît nécessaire à cause du caractère d'entreprise économique des coopératives. Les entreprises non-fédérées ont des difficultés majeures quant à la formation à la gestion de leurs dirigeants et gestionnaires; par ailleurs, les entreprises structurées ont une expertise, mais elle ne profite pas aux autres; dans tous les cas, il faut utiliser davantage les programmes d'aide de l'Etat. D'autre part, l'éducation coopérative apparaît relativement peu définie, articulée et implantée au sein du mouvement coopératif, des réseaux scolaires et de la population en général. Il faudra une action planifiée, concertée et efficace et un leadership réel en cette matière.

Type de document: r

EDUQ 8470298

Recherche sur les activités de formation et d'éducation coopérative

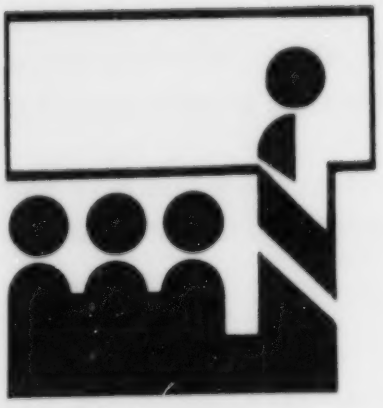


Conseil de la Coopération du Québec

CENTRE DE DOCUMENTATION
CONSEIL DE LA
COOPÉRATION DU QUÉBEC

EDUQ 8470298

Recherche sur les activités de formation et d'éducation coopérative



Conseil de la Coopération du Québec

CENTRE DE DOCUMENTATION
CONSEIL DE LA
COOPÉRATION DU QUÉBEC

TABLE DES MATIERES

Présentation du rapport 1

PARTIE A - Perspectives d'ensemble 7

- Les secteurs coopératifs fédérés: ce qui s'en dégage 8

- Les secteurs coopératifs non-fédérés: ce qui s'en dégage 26

- Secteurs coopératifs fédérés et non-fédérés: Spécificités et points de rencontre 38

- Les grandes organisations coopératives, universitaires et gouvernementales 48

- Conclusion 53

PARTIE B - Inventaire des activités de formation et d'éducation coopérative 61

- Secteurs coopératifs fédérés 62

  - le secteur financier

    - l'épargne et le crédit

      - la Confédération des caisses populaires et d'economie Desjardins du Québec 63

- la Fédération de Montréal des Caisses Desjardins 78

- la Fédération des Caisses d'Etablissement du Québec 81

- la Fédération des Caisses d'Entraide Economique du Québec 86

- la Ligue des Caisses d'Economie du Québec 91

- les assurances

- les Artisans Coopvie 95

- l'Assurance-Vie Desjardins 102

- La Mutuelle SSQ 105

- La Sauvegarde, Compagnie d'assurances sur la vie 110

- Les Coopérants 113

- l'Entraide, Assurance-Vie 116

- La Québécoise, Société de Secours mutuels 117

- le Groupe Desjardins: la Société d'Assurance des caisses populaires et La Sécurité, Compagnie d'assurance générale du Canada 118

- la Fédération des Mutuelles d'Incendie Inc. 120

- le secteur de l'agriculture et de l'alimentation

- la Coopérative Fédérée de Québec 122

- la Fédération des Magasins Coop 130

- Pêcheurs Unis du Québec 134

- les Producteurs de Sucre d'érable du Québec 138

- le secteur des services

- l'Association Coopérative Féminine du Québec 141

- la Fédération des Coopératives du Nouveau-Québec 143

- Secteurs coopératifs non-fédérés 148

  - le secteur de l'alimentation

    - les clubs d'aliments naturels 149

    - les clubs de consommation comptoirs alimentaires 157

  - le secteur de la production et de travail

    - les coopératives forestières 165

    - les coopératives de production et de travail 174

  - le secteur des services

    - les coopératives étudiantes 178

    - les coopératives funéraires 184

    - les garages coopératifs 192

    - les garderies coopératives 196

    - les coopératives d'habitation 200

    - les coopératives de taxi 217

- Autres institutions coopératives et para-coopératives 220

  - Conseil de la Coopération du Québec 221

  - Conseil des Coopératives de l'Outaouais 224

  - Société de Développement Coopératif 229

- Le milieu gouvernemental québécois 230

  - Ministère des Consommateurs, Coopératives et Institutions financières 231

  - Ministère de l'Education du Québec 235

  - Ministère des Affaires municipales (SHQ) 242

  - Ministère de l'Energie et des Ressources 244

  - Office de Planification et de Développement du Québec 247

  - Ministère d'Etat au Développement Culturel (MEDC) 248

- Les milieux universitaires 251

  - L'Ecole des Hautes Etudes Commerciales (Centre de gestion des coopératives) 252

- Université de Sherbrooke (IRECUS) 258

- Université de Montréal (Faculté d'éducation permanente) 263

- Université du Québec à Chicoutimi 265

- Université du Québec à Rimouski 267

- Télé-Université 269

PRESENTATION DU RAPPORT

Le développement futur du mouvement coopératif québécois est intimement lié au professionnalisme de ses administrateurs, de ses gestionnaires et de ses travailleurs ainsi qu'à la compréhension du coopératisme par tous ses membres. En 1979, la Direction Générale de l'Education aux Adultes, par sa contribution financière, a rendu possible la réalisation et la publication de ce document. Dans le cadre de ses projets spéciaux, cette dernière confiait au Conseil de la Coopération du Québec le mandat d'entreprendre une recherche sur les activités de formation et d'éducation coopérative. Suite au travail de sensibilisation effectué par le Comité Québécois d'Education Coopérative (Comité consultatif du CCQ formé de personnes-ressources en formation et en éducation coopérative), le Conseil de la Coopération accepta d'être le maître-d'oeuvre de cette recherche.

Le mandat

Sans se voir fixer de cadre rigide, le travail devait s'orienter comme suit:

a) phase inventaire:

- inventorier les activités de formation technique, administrative et professionnelle ainsi que les activités consacrées à l'éducation coopérative ayant cours au sein du mouvement coopératif québécois fédéré et non-fédéré et, dans la mesure du possible, identifier les moyens, les program-

mes, les outils didactiques employés, la clientèle visée, les sources de financement, la fréquence et l'ampleur de ces activités de formation et d'éducation coopérative;

- inventorier les ressources du gouvernement du Québec et des milieux d'enseignement dont peuvent bénéficier les coopératives pour la formation et l'éducation coopérative de leurs membres, gestionnaires, travailleurs et administrateurs élus.

b) phase bilan:

- dresser un bilan à partir de l'inventaire réalisé visant à doter le CCQ et le mouvement coopératif québécois d'une vision globale de la situation qui prévaut en matière de formation et d'éducation coopérative.

L'éducation coopérative et la formation professionnelle

Le mouvement coopératif québécois réalise une variété d'activités désignées comme étant des activités d'animation, de communication, de promotion et d'éducation coopérative.

L'existence de telles activités pose ici certains problèmes à qui veut analyser la place réelle de l'éducation coopérative au Québec. Toute la question est de savoir ce que chacun entend par "éducation coopérative"; où

commence-t-elle? Où s'achève-t-elle? N'est-il pas opportun de distinguer éducation de promotion, d'information, de communication ou même d'animation. L'enquête effectuée révèle qu'il est à peu près impossible de scinder aussi simplement des concepts aussi "élastiques" et intégrant nécessairement un ensemble d'élémerts proprement éducatifs.

Dans le cadre de cette étude, le terme "éducation coopérative" englobe donc l'ensemble de ces activités. L'éducation coopérative désigne la diffusion, la promotion et la compréhension des principes et des méthodes coopératifs, l'animation du milieu ainsi que la connaissance des réalités du mouvement coopératif québécois et extérieures au Québec. D'ordre général, l'éducation coopérative s'adresse autant aux membres, aux dirigeants et aux employés des coopératives qu'à la population en général.

D'ordre plus spécifique, la formation professionnelle est reliée directement à une fonction au sein de l'entreprise coopérative, donc s'adresse aux employés, aux travailleurs, aux dirigeants et aux gestionnaires de coopératives et consiste à acquérir le savoir-faire, les connaissances se rapportant à sa fonction. Il va de soi qu'à la formation professionnelle peut s'intégrer l'éducation coopérative, mais celle-ci demeure accessoire et ne constitue pas le but premier visé par la formation professionnelle.

La réalisation du mandat

Afin de réaliser le mandat qu'il s'était vu confier, le Conseil de la Coopération du Québec (CCQ) mit sur pied un groupe de travail chargé d'accomplir la recherche en trois (3) étapes:

1- Cueillette des données

Dans un premier temps s'effectua la cueillette des données qui ont servi à dresser l'inventaire des activités de formation et d'éducation coopérative. Un questionnaire fut réalisé et adressé aux institutions-membres du CCQ ainsi qu'à 400 coopératives de secteurs non-fédérés. Au questionnaire s'ajoutèrent des rencontres et des contacts téléphoniques auprès de personnes impliquées directement dans la formation et l'éducation coopérative au sein du mouvement coopératif, des milieux universitaires et gouvernementaux (liste des répondants et questionnaire disponibles au CCQ).

2- Compilation des données recueillies lors de la consultation

Dans un deuxième temps s'effectua la compilation des données recueillies: par institutions pour le mouvement coopératif fédéré, les milieux universitaires et gouvernementaux; par secteurs d'activités pour le mouvement coopératif non-fédéré. Le rapport final de

cet inventaire des activités de formation professionnelle et d'éducation coopérative vous est présenté dans la partie 2 de cette étude (voir la table des matières pour la liste complète des institutions et secteurs d'activités inventoriés).

3- Perspectives d'ensemble

A partir de l'inventaire réalisé, les grandes lignes de l'actuelle situation en matière de formation et d'éducation coopérative furent dégagées par induction et par analyse. Une vue d'ensemble du mouvement coopératif fédéré d'une part et, d'autre part, du mouvement coopératif non-fédéré, suivi d'une comparaison entre ces deux (2) réseaux du mouvement coopératif québécois faisant ressortir les spécificités et les points de rencontres ainsi qu'un aperçu global des grandes organisations gouvernementales et universitaires précèdent la conclusion. Ces perspectives d'ensemble sont présentées dans la première partie de cette étude.

Le groupe de travail mis sur pied par le Conseil de la Coopération du Québec (CCQ) pour la réalisation et la rédaction de cette recherche était composé de: Mlle Lise Jacob, MM. Yves Durand et Jean Picard.

Quiconque est familier avec le mouvement coopératif québécois peut facilement imaginer la diversité caractérisant les différents secteurs coopératifs, le nombre important

d'intervenants tant coopératifs, gouvernementaux et universitaires dans le domaine de la formation et de l'éducation coopérative avec laquelle le groupe de travail a dû composer.

Document de référence, de consultation, outil de travail pouvant être utile aux personnes impliquées dans la formation et l'éducation coopérative, cette étude devra servir de tremplin à d'autres recherches qui compléteront et raffineront les données recueillies.

Ce document se veut le reflet le plus fidèle possible de la situation qui prévaut et nous espérons qu'il apportera une contribution appréciable à l'avancement de la formation et de l'éducation coopérative.

PARTIE A

PERSPECTIVES D'ENSEMBLE

LES SECTEURS COOPERATIFS FEDERES: CE QUI S'EN DEGAGE

Un survol de l'ensemble des secteurs coopératifs fédérés révèle l'existence de très nombreux programmes de formation s'adressant principalement aux dirigeants, gestionnaires et employés des entreprises coopératives. Généralement regroupées au sein d'importantes fédérations provinciales, les coopératives de nombreux secteurs investissent en effet des sommes d'argent importantes au chapitre de la formation professionnelle et technique; certaines d'entre elles accorderont une certaine importance à l'éducation coopérative proprement dite en mettant sur pied des programmes spécifiques en ce domaine ou en intégrant, tout au moins, certains éléments de contenu coopératif à l'intérieur même de plusieurs de leurs activités de formation dites générales ou professionnelles.

L'importance accordée à l'une et l'autre dimension varie cependant grandement d'un secteur à l'autre.

Le secteur financier, le plus structuré "des secteurs coopératifs" investit des ressources pouvant être considérées comme très importantes, notamment au chapitre de la formation technique et professionnelle.

Dans le secteur des assurances, l'on observe que les efforts sont tout particulièrement consacrés à la mise en place de programmes de formation destinés aux représentants (agents d'assurance). La plupart des entreprises

d'assurance-vie et d'assurance générale reliées au mouvement coopératif québécois, font appel à ces nombreux programmes de cours élaborés par des instituts spécialisés et desservant généralement toutes les entreprises canadiennes oeuvrant dans le secteur de l'assurance. On reconnaîtra ici les programmes de cours du Service des assurances du Québec, de l'Association des assureurs-vie, du Life Office Management Institute, etc... Ces programmes de cours sont généralement rendus accessibles aux représentants de la plupart des sociétés d'assurance; ceux-ci constituent, pour ce type d'entreprise, la pierre angulaire du développement et cela explique généralement l'importance qu'elle a accordée à ces programmes de formation de base.

La plupart des sociétés d'assurance n'en ont pas moins développé leur propre programme-maison axé davantage sur l'entreprise, sa nature, son histoire, ses services propres, etc... Il n'est pas une institution qui, d'une manière plus ou moins structurée, n'insiste sur cette introduction ou sur cette formation adaptée à l'entreprise.

Les sociétés de ce secteur coopératif n'ont pas que cela en commun. Les plus importantes d'entre elles encouragent fortement des employés de leur siège social à s'inscrire au cours de fellow (FLMI) donné par un institut spécialisé et conçu spécialement pour cette clientèle-cible. Ce type de formation de base constitue, pour la plupart des sociétés, une des rares activités structurées

de formation qui leur soit adressée. On retrouve nombre d'autres activités encourageant au perfectionnement, mais elles sont sporadiques, ponctuelles et n'originent donc généralement pas d'un plan de développement d'ensemble.

La même observation peut se dégager en ce qui a trait aux gestionnaires de ces sociétés. Il est étonnant de constater combien rares sont les activités de formation qui leur sont spécifiquement adressées. Certaines sociétés, telles les Artisans Coopvie et la Mutuelle SSQ, consacrent bien sûr des efforts en vue d'instaurer des programmes de formation complets destinés aux gestionnaires mais cela reste encore quelque peu marginal ou, tout au moins, à l'état embryonnaire.

L'observation toute récente des activités principales qui se déroulent dans ce secteur et les résultats d'un sondage effectué par le Conseil de la Coopération du Québec en 1979, révèlent finalement le peu d'importance généralement accordée en ces milieux à la dimension coopérative proprement dite. Les efforts, les priorités, les investissements, somme toute de ces entreprises, sont principalement axés vers la formation technique et professionnelle et cela s'explique notamment par la nature même des services offerts à la population. Il s'agit d'un secteur où la concurrence est vive, d'un secteur où la formation de ressources compétentes dans les domaines spécifiques de la vente et de l'assurance, constituent les facteurs premiers du développement de l'entreprise. Le caractère para-coopératif ou la situation

CENTRE DE DOCUMENTATION
CONSEIL DE LA
COOPÉRATION DU QUÉBEC

d'appartenance coopérative de plusieurs de ces sociétés (mutuelles, compagnies, ...) ne semble pas également constituer un terrain propice à l'avènement de programmes sophistiqués ou spécialement orientés vers l'apprentissage de la formule coopérative.

Il ne faut cependant pas conclure en l'absence de toute formation en ce domaine. L'ensemble de ces sociétés sont généralement très fières de leur appartenance au mouvement coopératif québécois et l'intégration de contenu coopératif à l'intérieur de leurs activités de formation-maison est devenue chose courante. Certaines institutions également, telles les Artisans Coopvie, la Mutuelle SSQ, la Fédération des Mutuelles d'Incendie du Québec et quelques autres, accorderont tout de même une place privilégiée à cette dimension coopérative. L'existence en fait de programmes tout particulièrement axés vers l'aspect coopératif s'explique, en ces milieux, par la nature et la structure même de ces entreprises de caractère mutualiste et dotées de paliers régionaux et locaux invitant nécessairement à la diffusion d'information et à la participation active des membres.

Le secteur des caisses d'épargne et de crédit est sans aucun doute celui qui réalise les investissements les plus considérables aux chapitres de la formation professionnelle et de l'éducation coopérative. L'essentiel des activités structurées de ce secteur provient de la Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec. A elles seules, cette confédération et ses co-

opératives affiliées, ont investi en 1978 et 1979 au-delà de 5,5 millions de dollars au sein de l'ensemble de leurs seuls services de formation. Ces investissements sont considérables et tendent à eux seuls à démontrer l'importance qu'accorde notamment ce mouvement à la formation de ses dirigeants, gestionnaires et employés.

Il faut souligner l'effort de rationnalisation des interventions des divers paliers de cette structure (caisses populaires, unions régionales, fédération provinciale, etc...) par la mise en place de ces trois (3) grands programmes que sont FORADIR, FORGES et FOREM. Ce mouvement dispose désormais d'une plaque tournante, d'un point de référence, voir même d'une programmation d'ensemble en matière de formation. Cette programmation vise, de façon générale, une amélioration du savoir-faire des dirigeants et des techniciens de l'entreprise; on ne cherche pas, contrairement à certains autres secteurs, à distinguer activités dites de formation professionnelle et activités dites d'éducation coopérative. L'on cherche plutôt à intégrer, de façon dynamique, des éléments de contenu à la fois professionnels et généraux, à la fois techniques et coopératifs. Ainsi, la sensibilisation ou la formation à la formule coopérative trouvera-t-elle généralement place à l'intérieur des programmes de cours mis de l'avant par l'ensemble des paliers de ce mouvement. L'importance des contenus coopératifs varie d'un programme à l'autre et selon la clientèle visée.

Au-delà de ces programmes d'ensemble généralement assurés par les Services de formation des unions régionales des caisses populaires Desjardins, existe un ensemble d'activités reliées à des structures des plus diverses (services de communication, d'éducation, de promotion coopérative, d'animation, etc...) et mettant notamment en relief la personnalité coopérative de l'entreprise. Il s'agit d'activités que l'on peut souvent justifier de "para-éducatives" et constituant, somme toute, des activités éducatives comparables à celles mises de l'avant par de nombreux autres secteurs coopératifs.

Pour le mouvement des caisses populaires Desjardins tout particulièrement, les réalités "formation professionnelle" et "éducation coopérative" ne peuvent être scindées parce qu'elles forment, à leurs yeux, un ensemble, un "tout" dynamique et indissociable. On rencontrera certaines difficultés à identifier clairement le bilan de l'action éducative en matière de coopération, celle-ci étant généralement intégrée au bilan des activités dites de "formation". Ce mélange dit "dynamique" de formation et d'éducation est moins marqué au sein des autres caisses d'épargne et de crédit, lesquelles distinguent généralement ces deux (2) concepts. On verra un peu plus loin qu'il en est également bien autrement au sein de la plupart des autres secteurs coopératifs, lesquels distinguent assez clairement, dans leur bilan, activités de formation professionnelle et activités d'éducation coopérative.

Les autres fédérations de caisses d'épargne et de crédit

Les autres fédérations coopératives, oeuvrant dans ce secteur, ont des préoccupations qui rejoignent celles des caisses populaires en général. Disposant de ressources plus modestes, ces dernières axent une part importante de leurs énergies du côté de la formation professionnelle; on ne peut, à leur niveau, parler de programmation d'ensemble comparable à celles déjà existantes au sein des caisses populaires. Il serait plus juste de parler d'activités de formation diverses, nombreuses et ponctuelles. La formation professionnelle en ces milieux tend tout particulièrement à rejoindre les gestionnaires et employés des caisses affiliées et, contrairement aux caisses populaires, ne fait pas l'objet de démarches, à moyen ou long terme; ce sont des sessions, séminaires ou cours complets en soi et généralement de courte durée.

L'éducation à la formule coopérative trouve généralement une certaine place à l'intérieur des quelques activités adressées aux dirigeants élus des caisses et parfois aux gestionnaires; mais cela ne peut être finalement considéré comme l'un des éléments-clé des programmes de formation de ces groupes de caisses d'épargne et de crédit.

La structure d'encadrement des activités de formation des fédérations de caisses d'épargne et de crédit autres que Desjardins varie grandement d'une fédération à l'autre. Alors que Desjardins voit l'essentiel de la coordination et de la mise en oeuvre des programmes assumées

par des services de formation relativement homogènes, celles des autres fédérations relèvent des directions aussi variées que celles des communications, des ressources humaines, de la formation, etc...

Secteurs de l'épargne et crédit et des assurances

Les secteurs des assurances et de l'épargne et du crédit ont en commun leur très grande préoccupation d'assurer un perfectionnement sans cesse croissant de leurs ressources humaines. La place de choix qu'y occupent les activités de formation destinées aux employés, reflète à elle seule cette préoccupation; ces deux types d'entreprises oeuvrent dans des secteurs de l'activité économique où la concurrence est farouche et où la compétitivité passe souvent par la qualité des services offerts et par la qualité des ressources humaines qui rendent ces services accessibles au public.

On observe que les sociétés d'assurance font généralement davantage appel aux ressources extérieures pour assurer la formation de leurs employés (instituts, associations, universités, ...); les caisses d'épargne et de crédit semblent miser davantage sur des programmes-maisons, élaborés et mis en oeuvre par leurs propres services et sans doute mieux adaptés à leurs besoins spécifiques.

La même constatation vaut quant à la provenance des matériaux didactiques utilisés. Pouvant compter sur des programmes élaborés et structurés par des organismes spécia-

lisés, les sociétés d'assurance utiliseront des outils didactiques produits à l'extérieur de leur propre organisation; les caisses d'épargne et de crédit ne comptent pas d'instituts ou d'écoles spécialisés comparables à ceux du secteur de l'assurance et ils ont choisi d'axer une part importante de leurs énergies à la production de matériaux didactiques propres, bâtis sur mesure non seulement pour l'ensemble de leur secteur d'activité mais aussi pour leur propre fédération.

Peut-être habituées à ne compter que sur leurs propres moyens, les coopératives d'épargne et de crédit auront moins tendance à utiliser des ressources extérieures (écoles, universités, ...) pour assurer la formation de leurs gestionnaires et employés. Au sein des caisses populaires notamment, les programmes de cours ou sessions organisés par des universités ou écoles spécialisées sont beaucoup moins fréquents que dans d'autres secteurs, tels l'assurance, l'agriculture, les pêches.

On a plutôt tendance à mettre en place une infrastructure (cours, matériaux didactiques, personnes-ressources) relevant directement des coopératives ou de leur organisme représentatif.

Deux fédérations de caisses d'épargne et de crédit (les caisses d'entraide économique et les caisses d'établissement) font appel à un type de main-d'oeuvre similaire à celui fréquemment rencontré dans le secteur de l'assurance: les représentants. Là où existe ce type de main-

d'oeuvre, la priorité est accordée à leur formation et cette dernière est généralement bien articulée, implantée depuis longtemps et assurée en collaboration avec des firmes ou instituts spécialisés.

Secteur financier et l'éducation coopérative

Dans l'un et l'autre de ces secteurs du monde financier, l'observation des programmes de formation et d'éducation démontre le peu de place laissée aux activités destinées aux membres des sociétés ou entreprises coopératives. C'est à ce niveau que l'action éducative apparaît à la fois la moins structurée et la plus difficile à percevoir. Il n'existe pas, à notre connaissance, de programmes d'activités de formation ou d'éducation destinés spécifiquement aux membres de ces types de coopératives. Quant aux coopératives identifiant des activités destinées à ces clientèles, l'observation démontre que celles-ci sont généralement intégrées à des programmes plus larges de relations publiques, d'information ou même de marketing.

Secteur agro-alimentaire et l'éducation coopérative

Dans le secteur agro-alimentaire (agriculture, sucre d'érable, pêches et consommation), la nature des programmes de formation professionnelle et d'éducation coopérative varient grandement d'un secteur à l'autre; les secteurs de l'agriculture et du sucre d'érable accordent une importance de premier ordre à la formation technique de leurs gestion-

naires et employés; celui de la consommation axe principalement ses activités du côté de l'animation et de l'éducation coopérative des dirigeants et membres des coopératives affiliées; celui des pêches, enfin, recherche de plus en plus l'équilibre entre ces deux niveaux d'intervention et réalise, somme toute, des activités spécifiques de formation professionnelle de même que des activités spécifiques d'éducation coopérative.

Dans le secteur agricole, l'on doit constater que les activités de formation varient grandement selon qu'il s'agisse d'une intervention provenant du palier provincial (La Coopérative Fédérée de Québec) ou d'une intervention provenant du palier local ou régional. Le premier, en plus d'être un soutien permanent au service de ses coopératives affiliées, agit directement au plan de la formation professionnelle de ses gestionnaires et employés. Les choix de formation de cette Fédération sont très clairs: la priorité est définitivement accordée à la formation professionnelle et tout spécialement à la formation à la gestion des cadres et employés de l'institution et de l'ensemble des organisations (coopératives, usines, ...) qui gravitent autour d'elle. La dimension coopérative trouve certes une place à l'intérieur de certaines activités, mais rarement constitue-t-elle le thème principal de l'une ou l'autre activité mise de l'avant.

Les niveaux local et régional, tout en s'intégrant aux programmes de formation technique mis de l'avant par leur fédération, ont davantage tendance à intégrer au sein de

leurs activités régulières, des activités d'information ou d'éducation coopérative. La multiplicité de ces activités et l'importance souvent accordée à la personnalité coopérative de l'entreprise s'inscrivent dans le cadre de la relation permanente que doit entretenir le producteur agricole-membre avec son entreprise coopérative. Un peu à l'exemple du secteur des pêches, le membre d'une coopérative agricole est en quelque sorte un "membre à plein temps"; pour lui, l'adhésion à la coopérative est une affaire de gagne-pain et l'intérêt tout naturel qu'il portera nécessairement à son entreprise coopérative crée une situation favorable à la diffusion de l'information concernant la nature, les activités et les orientations de l'entreprise. Cette nécessaire compréhension du fonctionnement de l'entreprise et de ses services amène maintes coopératives agricoles à développer des mécanismes, parfois permanents, de communication avec leurs membres; ces seuls mécanismes constituent, aux yeux de plusieurs observateurs, de véritables écoles de formation quotidienne d'éducation coopérative.

De façon générale, ces activités alliant l'information à l'animation et à l'éducation prennent des formes toutes simples: assemblées d'information, réunions en petits groupes, feuillets, etc... Certaines coopératives cependant, parmi les plus importantes, ont développé un réseau intégré et relativement efficace de communications et d'éducation coopérative. L'on songe ici à la structure d'animation mise en place à la Coopérative agricole de Granby, laquelle rejoint, informe et éduque de façon continue

les 9 000 producteurs-membres dans leur propre milieu et par petits groupes. Ce sont là cependant des cas d'espèce et il faut retenir que l'ampleur et l'efficacité des outils d'éducation coopérative utilisés dans ce secteur vont d'un extrême à l'autre, allant de la simple information coopérative donnée à l'assemblée générale à la mise en place d'une infrastructure d'animation et d'éducation mettant en situation de responsabilité des centaines de membres. L'observation de l'ensemble de la réalité de ce secteur permet de croire que c'est entre ces deux extrêmes que se situe généralement l'action éducative de la plupart des coopératives agricoles.

Les producteurs de sucre d'érable rassemblés autour de la formule coopérative, disposent quant à eux de ressources relativement modestes, ce qui les obligent à s'en tenir à des activités de formation jugées essentielles. C'est du côté de la formation technique des membres que sont axées les principales ressources de cette entreprise coopérative. N'ayant pas de structures coopératives locales, cette Coopérative met de l'avant des activités de formation qui s'adressent directement à ses membres et qui sont susceptibles de leur être directement utiles dans l'exercice même de leur métier.

On n'y rencontre pas de programme précis d'éducation à la formule coopérative; celle-ci s'effectue "sur le tas" ou dans le cadre des activités régulières de la coopérative (assemblées générales de secteur, assemblée générale annuelle, etc...). L'absence de programmation d'ensemble, tant

en matière de formation professionnelle qu'en matière d'éducation coopérative, ne s'explique pas que par le manque de ressources; il importe de rappeler ici que ses membres sont souvent des producteurs agricoles déjà intégrés à une autre coopérative et n'exerçant ce métier que durant la saison printannière.

Cette situation n'en étonne pas moins l'observateur qui constate qu'il s'agit là d'une industrie en pleine évolution, caractérisée par une modification importante des techniques de production; ces modifications majeures ne devraient-elles pas exiger un certain recyclage des producteurs, une mise à jour des connaissances techniques, somme toute une formation professionnelle sans cesse renouvellée chaque année.

Le secteur de la consommation se distingue définitivement des autres secteurs coopératifs fédérés de par le bilan relativement modeste qu'il présente au chapitre de la formation professionnelle. Secteur en pleine expansion, voué à soutenir une concurrence tout au moins aussi farouche que celle des secteurs coopératifs financiers, le mouvement coopératif de consommation ne dispose toujours pas d'un programme précis de formation destiné à ses dirigeants, gestionnaires ou employés. Tout au plus constate-t-on l'existence de certaines activités sporadiques du type "samedis de l'information" "inscription à des cours octroyés par des institutions publiques", etc...

Ce qui frappe l'observateur, c'est la place importante accordée en ce secteur, à la promotion et à l'éducation coopérative. On y trouve, à ce niveau, une structure et une programmation d'ensemble de l'ordre de celles qu'on rencontre généralement dans d'autres secteurs pour fins de formation technique ou professionnelle.

Ici, cette structure d'animation prend la forme d'une "Division de la promotion coopérative"; il s'agit de fait du premier secteur coopératif structuré à présenter une programmation d'ensemble en matière d'animation et d'éducation coopérative, s'adressant directement aux dirigeants élus et aux membres des coopératives. On retrouve, bien sûr, des indications de tel type d'activités au sein de coopératives agricoles, mais celles-ci sont le fait de coopératives locales et leur envergure varie d'une façon extrême d'une coopérative à l'autre. La Fédération des Magasins Coop apporte un élément nouveau au dossier dans la mesure où elle met au premier rang de ses préoccupations une action concertée, planifiée et cohérente en matière d'éducation coopérative proprement dite.

Le secteur coopératif des pêches exprime, en quelque sorte, une certaine synthèse de tout ce qu'on vient d'observer. En ce milieu, Pêcheurs Unis du Québec semble accorder une importance égale tant à la formation professionnelle qu'à l'éducation coopérative. Certains secteurs coopératifs disposent d'une programmation d'ensemble en matière de formation professionnelle mais n'ont pas souvent de programmes articulés en matière d'éducation coopé-

rative. Un autre secteur, celui de la consommation, va dans le sens inverse et voilà que celui des pêches présente une programmation articulée à l'un et l'autre de ces chapitres.

Alors que certains programmes de cours apportent aux pêcheurs les connaissances nouvelles nécessaires à l'exercice d'un métier en pleine évolution, d'autres s'attarderont de façon spécifique, à les initier sans cesse davantage à la formule coopérative de leur entreprise, à en découvrir sa nature, ses règles de jeu, les exigences qu'elle pose en terme de participation et d'engagement, etc...

La démarche suivie par Pêcheurs Unis du Québec est également originale dans la mesure où elle s'adresse prioritairement aux membres des coopératives qui lui sont affiliées. Les secteurs coopératifs fédérés nous ont habitués à des programmes de formation professionnelle destinés prioritairement aux gestionnaires et employés des entreprises; voilà un secteur qui met au premier rang de ses priorités la mise en place d'activités destinées aux membres d'abord.

Dans l'ensemble

L'éducation coopérative occupe une place relativement modeste au sein de l'ensemble des secteurs coopératifs fédérés du Québec. La majorité des fédérations coopératives provinciales disent en effet n'avoir aucun programme structuré d'éducation coopérative s'adressant à l'une ou l'autre

ou à l'ensemble de ses clientèles-cibles que sont les membres, les dirigeants élus, les gestionnaires et les employés des entreprises coopératives qu'elles regroupent. Ces institutions disposent cependant, de façon générale, de services de ressources humaines, de communications, de personnel ou autres relativement importants et consacrent au chapitre de la formation professionnelle des investissements souvent majeurs.

Certaines fédérations coopératives, sans en faire une priorité ou sans articuler de programmes précis en ce domaine, ont déjà exprimé leur volonté d'agir en ce domaine en intégrant à des programmes de formation professionnelle des éléments de contenu coopératif; l'examen attentif de plusieurs de ces programmes révèle cependant que la "dimension coopérative" intégrée à l'un ou l'autre de ces programmes est souvent plus que modeste et qu'elle ne saurait finalement constituer un geste apte à sensibiliser comme il se doit le travailleur ou le membre à la personnalité coopérative de l'entreprise à laquelle il appartient.

D'autres secteurs tels la consommation, les pêches, l'éducation (ACF)et certaines sociétés d'assurance, ont intégré ou cherché à intégrer au sein d'une programmation éducative, des activités de formation vouées principalement à attirer l'attention du membre ou de l'employé sur la nature coopérative de son entreprise, ses principes qui l'animent, les règles de jeu qui lui sont propres, la participation et les responsabilités qu'elle engendre au niveau du membre, etc...

Cette classification, plutôt sommaire, ne saurait bien sûr résumer toute la situation. Quelques variables peuvent y être apportées et il peut arriver qu'une ou deux institutions coopératives se situe plus ou moins dans l'une ou l'autre de ces catégories, mais ce ne serait là qu'exception.

L'enquête menée par le Conseil de la Coopération du Québec en 1980, ajoutée aux descriptions nombreuses que fournit le présent document, démontrent hors de tout doute que l'éducation coopérative n'a pas encore su trouver une place privilégiée au sein des secteurs coopératifs fédérés du Québec; que, malgré une préoccupation sans cesse davantage exprimée d'agir à ce niveau, bien peu a effectivement été réalisé à ce jour en ce domaine et ce, dans la plupart des secteurs abordés dans cette étude.

LES SECTEURS COOPERATIFS NON-FEDERES: CE QUI S'EN DEGAGE

Les grandes lignes

Dégageons maintenant les grandes lignes de la situation qui prévaut dans le domaine de la formation et de l'éducation coopérative au sein des dix (10) secteurs non-fédérés provinc:alement touchés par nos investigations, c'est-à-dire les clubs d'aliments naturels, les clubs de consommation (comptoirs alimentaires), les coopératives étudiantes, les coopératives funéraires, les coopératives forestières, les garages coopératifs, les garderies coopératives, les coopératives d'habitation, les coopératives de production et de travail ainsi que les coopératives de taxi.

L'éducation coopérative d'abord

Règle générale, l'accent est mis prioritairement et fondamentalement sur l'éducation des coopérateurs, la participation volontaire des membres et l'animation du milieu. La formation n'est pas pour autant inexistante mais, pour plusieurs secteurs coopératifs non-fédérés, la formation technique et professionnelle s'effectue "sur le tas" selon le principe du gros bon sens ou l'essai-erreur avec les risques que cela comporte pour une entreprise coopérative ou autre. On ne peut passer sous silence le fait que trop de coopératives non-fédérées dénotent des faiblesses de gestion, d'administration.

Ce qui surprend chez la plupart des secteurs non-fédérés, c'est l'isolement chronique dans lequel se trouve plusieurs coopératives. Souvent isolées des coopératives du même secteur et isolées de l'ensemble du mouvement coopératif québécois, c'est en solitaire que l'apprentissage au fonctionnement coopératif s'effectue. Certaines conséquences pour le moins déplorable se rattachent à cet isolement trop souvent vécu par les coopératives non-fédérées; mentionnons ici l'ignorance des ressources du milieu coopératif lui-même, l'ignorance des ressources et programmes gouvernementaux. Cette situation amènera dans bien des cas soit une non-utilisation des ressources disponibles, soit des dédoublements de temps, d'énergie, consacrés à refaire du déjà fait. L'amélioration de l'information, des échanges, serait un pas en avant pour sortir un bon nombre de coopératives des secteurs non-fédérés de leur isolement.

Exception faite de la forêt et du funéraire, aucun des secteurs étudiés ne présente de coordination, de planification d'ensemble pour tout le secteur en matière de formation et d'éducation coopérative. Soulignons que l'habitation et la consommation (clubs de consommation et clubs d'aliments naturels) axent davantage leurs efforts vers une coordination régionale plutôt que provinciale.

Si comme nous l'avons déjà souligné, autant de coopératives, autant de façons de faire en matière de formation et d'éducation coopérative, un élément commun à la plupart des coopératives de base peut cependant être dégagé, il s'agit de

l'importance accordée à l'accueil des nouveaux membres. Dès son entrée dans la coopérative, le nouveau membre reçoit l'information sur sa coopérative par l'intermédiaire d'un Comité d'accueil, d'un système de parrainage ou de rencontres de groupes; des énergies assez considérables sont consacrées à cet effet.

Le Comité constitue la formule d'encadrement la plus répandue pour répondre aux besoins de formation administrative et d'éducation coopérative; cette unité locale a la responsabilité de l'intégration du membre à sa coopérative. Outre l'accueil du nouveau membre et l'existence de comités chargés de formation et d'éducation, aucune autre constante ne se dégage au niveau des activités consacrées à la formation administrative et à l'éducation coopérative.

Jalouses de leurs spécificités locales et régionales, les coopératives de base accordent beaucoup d'importance à la production et à l'utilisation d'un matériel didactique bien collé à leur réalité de tous les jours, à un matériel didactique "sur mesure" tant par son contenu que par son contenant.

Suite à cet exposé général, il serait bon de se pencher avec plus d'attention sur quelques points concernant la formation et l'éducation coopérative au sein des secteurs coopératifs non-fédérés: la coordination et les structures d'encadrement, l'ampleur et la quantité des activités, l'utilisation des ressources internes aux coopératives, l'uti-

lisation des ressources externes (gouvernementales, milieux d'enseignement et autres), le matériel didactique.

La coordination et les structures d'encadrement

Parmi les non-fédérés, seul le secteur de la forêt a une programmation d'ensemble au niveau provincial en matière de formation et d'éducation coopérative. La Conférence des coopératives forestières du Québec (CCFQ) assure le suivi et la coordination provinciale et régionale de cette programmation.

Par l'intermédiaire des services d'éducation aux adultes de niveaux secondaire et collégial, des cours au contenu spécifiquement adapté à la réalité des coopératives forestières sont disponibles dans les régions. Ces cours s'adressent aux membres, aux administrateurs ainsi qu'aux employés et sont dispensés sur demande, selon les besoins exprimés par les coopérateurs dans les régions forestières.

Sans y être encore parvenu de façon tangible, un autre secteur tend vers l'établissement d'une programmation d'ensemble au niveau provincial, il s'agit du secteur funéraire. Par leur Comité provisoire, les coopératives funéraires ont amorcé dans le domaine de la formation de leurs administrateurs une programmation provinciale. La consolidation du secteur funéraire permettra fort probablement d'améliorer l'efficacité et l'intensité de leurs présentes activités de formation et d'amorcer une programmation d'ensemble pour des activités d'éducation coopérative.

Trois (3) secteurs, soit les clubs d'aliments naturels, les clubs de consommation et les coopératives d'habitation ont actuellement réalisé une certaine coordination non pas provinciale mais plutôt régionale. En effet, sur une base régionale, les clubs d'aliments naturels par leurs trois (3) coopératives régionales (entrepôts), les clubs de consommation par leurs tables régionales et les coopératives d'habitation par des regroupements régionaux telle la Fédération régionale des Cantons de l'Est des coopératives d'habitation, concrétisent des échanges d'information, des mises en commun d'expériences, de ressources (journaux, animateurs, ...) relatifs à la formation et à l'éducation coopérative.

On peut aisément remarquer ici la concordance entre le degré de structuration du secteur (regroupement) et la présence de coordination en matière de formation et d'éducation coopérative. Plus les coopératives possèdent une structure de regroupement provinciale ou régionale stable et efficace et plus les activités de formation et d'éducation coopérative prennent de l'ampleur et sortent des cadres locals d'une seule coopérative pour s'étendre à d'autres coopératives.

En ce qui concerne les cinq (5) autres secteurs coopératifs, soit les étudiants, les garages, les garderies, la production et travail ainsi que les taxis, il n'existe aucune programmation d'ensemble ni la moindre coordination tant provinciale que régionale en matière de formation et d'éducation coopérative. Les quelques activités en cette matière réalisées au sein de ces secteurs sont sporadiques et l'oeuvre isolé de quelques coopératives.

Si en matière de formation et d'éducation coopérative, peu de secteurs non-fédérés possèdent des structures d'encadrement provinciale ou régionale donnant des assises à ce type d'activité, au niveau local cependant, les comités relevant du conseil d'administration de la coopérative et consacrés soit à la formation, à l'éducation ou à l'accueil des membres, constituent une forme d'encadrement, de soutien assez répandue et qui semble être privilégiée par les coopératives de base parce qu'invitant à la participation et ne nécessitant pas de lourds investissements.

L'ampleur et la quantité des activités

Quatre (4) secteurs étonnent par la variété et le nombre relativement élevé de leurs activités de formation et d'éducation coopérative. Il s'agit des clubs d'aliments naturels, des clubs de consommation, des coopératives forestières et des coopératives d'habitation. Certes, toutes ces coopératives n'ont pas le même dynamisme, certaines demeurent démunies et isolées éanmoins il est surprenant de dénombrer une quantité assez importante d'activités, de projets mis sur pied souvent avec des moyens plus que modestes; l'art de réaliser de petits miracles avec peu pour ne pas dire rien prévaut plus souvent qu'autrement en matière d'éducation coopérative.

Outre les activités s'intégrant aux programmations provinciale (forêt) ou régionale (habitation, clubs de consommation, aliments naturels), il ne faut surtout pas parler d'uniformité dans les activités de formation et d'éducation co-

opérative se déroulant au sein des quatre (4) secteurs nommés précédemment. Sans risquer de se tromper, on peut presqu'affirmer: "Autant de coopératives, autant d'activités différentes" (feuillet d'information, affichage, assemblées de cuisine, kiosque, comité d'éducation, comité de formation, etc...).

Toujours concernant ces quatre (4) secteurs, certaines activités de formation technique et administrative telles des sessions de lecture de bilan peuvent être qualifiées "d'organisées", dans le sens où elles bénéficient de support, d'encadrement stable, comme un comité local en ayant la charge ou une intégration au réseau scolaire. Mais en général, dans les coopératives de base, la formation s'effectue "sur le tas" c'est-à-dire avec les moyens du bord, selon les personnes compétentes disponibles, selon l'aptitude, la motivation du membre, de l'administrateur élu, exception faite du secteur de la forêt qui a mis en place une structure stable pour combler ses besoins de formation.

En ce qui a trait aux autres secteurs d'activités soit les coopératives étudiantes, les coopératives funéraires, les garages coopératifs, les garderies coopératives, les coopératives de production et de travail ainsi que les coopératives de taxi, peu d'activités de formation et d'éducation coopérative sont réalisées au sein de ces secteurs. Les activités inventoriées sont l'oeuvre de seulement quelques coopératives du secteur.

L'utilisation des ressources internes aux coopératives

Pour presque l'ensemble des secteurs coopératifs non-fédérés, aucun montant provenant de leurs budgets d'opération n'est consacré à la formation et à l'éducation coopérative et si, quelquefois, une certaine somme est allouée à ce type d'activités, il s'agit ordinairement d'une somme assez minime. Cette situation n'a rien de surprenant puisque d'une part, pour des secteurs tels l'habitation, les clubs de consommation et les clubs d'aliments naturels, la formation et l'éducation coopérative reposent presqu'entièrement sur le bénévolat des membres, le dévouement de "mordus" de la coopération et que, d'autre part, pour les secteurs étudiant, funéraire, garage, garderie, production et travail ainsi que taxi, il va de soi qu'ayant peu ou pas d'activité de formation et d'éducation coopérative, peu de ressources humaines et financières y sont consacrées.

L'utilisation des ressources externes (gouvernementales, milieux d'enseignement et autres)

L'aide gouvernementale apporte un soutien majeur à certains secteurs non-fédérés pour leurs activités de formation et d'éducation coopérative. Les aides gouvernementales orientées vers la formation et l'éducation coopérative proviennent en grande partie du gouvernement du Québec et non d'Ottawa. L'éducation étant de juridiction provinciale ce qui peut expliquer le rôle majeur joué par le gouvernement du Québec par l'intermédiaire de son ministère de l'Education,

mentionnons ici l'apport important des services d'éducation des adultes (SEA), des centres de formation professionnelle (CFP) et des programmes d'aide aux organismes volontaires d'éducation populaire (OVEP).

L'habitation est sûrement un des secteurs coopératifs non-fédérés qui fait le plus appel aux différents programmes et aides gouvernementaux. L'importance de ces aides ainsi que la variété de leur provenance sont à souligner (DGEA du MEQ, GRT-SHQ du MAMQ, SCHL).

La forêt est le seul secteur coopératif non-fédéré à recourir de façon aussi significative aux services offerts par le réseau d'enseignement. En effet, par le biais des services d'éducation aux adultes, un programme de formation administrative, technique et coopérative est offert aux coopérateurs dans chaque région forestière.

De façon moins marquée, des coopératives d'autres secteurs utilisent occasionnellement les services d'éducation aux adultes de leur région; mentionnons ici les coopératives d'habitation, les garages coopératifs, les clubs de consommation. Cette utilisation des SEA est loin de s'étendre à l'ensemble des coopératives de ces secteurs et touche plutôt un nombre assez minime de coopératives.

Les autres secteurs utilisent très peu ou pas les services gouvernementaux pour la réalisation d'activités de formation et d'éducation coopérative. Un manque d'information ainsi qu'un manque de sensibilisation à l'importance de la

formation et de l'éducation coopérative expliquent en grande partie cette situation.

Le réseau universitaire est très peu utilisé par les coopératives non-fédérées. Un nombre vraiment minime d'administrateurs élus vont s'inscrire aux programmes sur la coopération offerts par différentes universités de la province. A titre d'exemple, dans tout le secteur des coopératives funéraires, deux (2) administrateurs élus sont inscrits aux HEC.

En dehors du gouvernement et des réseaux d'enseignement, les coopératives de ces secteurs recourent peu à d'autres ressources extérieures; beaucoup plus ponctuelles, locales et de moindre envergure, un soutien est quelquefois apporté aux coopératives de base pour leurs activités de formation et d'éducation coopérative par des organismes tels les unions régionales des caisses populaires Desjardins, les caisses populaires, la Fédération des Magasins Coop, le Conseil des Coopératives de l'Outaouais et certains comités de citoyens et regroupements populaires.

Le matériel didactique

Les secteurs non-fédérés se montrent plus intéressés par un matériel produit au sein même de leur secteur coopératif, spécifique à leur type d'activités et collé à leur réalité. Les clubs d'aliments naturels, les clubs de consommation ainsi que les coopératives d'habitation ont produit et produisent actuellement un matériel didactique assez varié (do-

cuments, films, diaporama, cassettes) et adapté à leur réalité. Cependant, cette production locale et/ou régionale ne reçoit pas toujours une diffusion appropriée au sein du secteur coopératif concerné, ce qui amène trop souvent des dédoublements d'énergie et de ressources. L'information sur ces réalisations et leur circulation dépassent rarement le cadre régional.

Au sein des autres secteurs, les coopératives produisent du matériel didactique; cependant, la réalisation de ce matériel reste très marginale par rapport à l'ensemble du secteur et n'est utilisé plus souvent qu'autrement qu'au sein de la coopérative qui l'a produit.

En ce qui a trait au matériel didactique produit à l'extérieur des coopératives, la documentation de base offerte par le MCCIF est, sans doute, la plus connue et la plus utilisée. Le matériel didactique des maisons d'enseignement, du CCQ et d'autres provenances est peu connu, donc sous-utilisé. Les coopératives qui en ont fait l'expérience avouent le remodeler quand cela s'avère possible pour l'adapter à leur réalité, à leur mode de fonctionnement et à leur "membership".

En conclusion

Généralement de taille restreinte, l'entreprise coopérative des secteurs non-fédérés bénéficie de ressources limitées; ses énergies, ses efforts sont consacrés au développement, à la survie de l'entreprise coopérative d'où la difficulté

de canaliser d'importantes ressources financières à des activités de formation et d'éducation coopérative aux effets à long terme. Mais les besoins en la matière sont là et les coopérateurs le réalisent quelquefois brutalement et à leurs dépens, notamment en ce qui a trait à la formation administrative et technique. L'éducation coopérative pose habituellement un problème moins important que la formation au sein des secteurs non-fédérés, car on axe beaucoup sur la participation des membres, l'animation du milieu et le bénévolat.

Les structures d'encadrement des activités de formation et d'éducation coopérative sont rarement permanentes et souvent absentes, exception faite des coopératives forestières et de certains regroupements régionaux dans les secteurs de l'habitation et de la consommation qui, au moyen de programmes, de comités, sont en mesure de répondre en partie aux besoins de formation technique, administrative et coopérative de leurs membres.

Jalouses de leur spécificité, de leur autonomie, de leur nature coopérative et manquant d'information sur les ressources extérieures gouvernementales, coopératives et autres, les coopératives des secteurs non-fédérés se montrent très critiques et souvent même méfiantes vis-à-vis les programmes, les aides, le matériel didactique de l'extérieur tout en désirant une plus grande collaboration entre les différents intervenants en matière de formation et d'éducation coopérative. Les coopératives non-fédérées manifestent clairement le désir d'accentuer la formation et l'éducation coopérative et d'être mieux informées des ressources disponibles en la matière.

SECTEURS COOPERATIFS FEDERES ET NON-FEDERES: SPECIFICITES ET POINTS DE RENCONTRE

L'état de la situation tel qu'exposé dans le présent document révèle l'existence de deux (2) grands "univers coopératifs" ayant une expérience fort différente tant en matière de formation professionnelle qu'en matière d'éducation coopérative.

La formation professionnelle d'abord

D'un côté, il y a les coopératives fédérées liées à de grands ensembles provinciaux consacrant des investissements importants au chapitre de la formation professionnelle de leurs dirigeants élus et surtout, de leurs gestionnaires et employés. Ce choix évident d'une formation axée prioritairement vers ces clientèles-cibles s'explique avant tout pour des raisons économiques. Ces coopératives oeuvrent en effet dans des secteurs de l'activité économique où la compétition est extrêmement vive (assurance, épargne et crédit, agro-alimentaire) et où la qualité même des ressources humaines de l'entreprise constitue un facteur important de développement.

Soucieux d'assurer à leur entreprise non seulement la viabilité mais aussi l'amélioration de sa position sur les marchés, plusieurs dirigeants opteront tout naturellement vers la mise en place d'activités ou de programmes de formation assurant une amélioration permanente du savoir-faire et de l'efficacité des gestionnaires et employés. Ces secteurs

coopératifs disposent généralement d'une importante technostructure appelée à rendre accessible au public les services qu'ils offrent et ses programmes de formation s'adressent aux gestionnaires et employés et ont pour but premier leur perfectionnement continu, non pas en tant que membre ou coopérateur de l'entreprise mais d'abord et avant tout en tant que technicien ou professionnel voué à son service.

Ce champ de préoccupation n'est cependant pas exclusif. Au-delà de cette nécessité d'une formation technique continue, les dirigeants des coopératives fédérées du Québec ont toujours exprimé leur très grande fierté d'appartenir au mouvement coopératif. Aussi, ce sentiment d'appartenance les amène-t-il généralement à souhaiter, à rechercher ou à promouvoir un type de formation davantage axée sur la formule coopérative, sa philosophie, ses règles de jeu, ses traits distinctifs, etc... Cette volonté se traduit généralement dans les faits par l'intégration de contenu coopératif au sein de programmes déjà existants de formation technique et professionnelle; mais on l'a vu dans les chapitres qui précèdent, ces expériences sont modestes et ne constituent généralement pas des occasions de sensibilisation réelle des gestionnaires ou employés des entreprises coopératives.

De fait, les coopératives fédérées démontrent elles-mêmes de par leur bilan, qu'elles n'accordent généralement à l'éducation proprement coopérative qu'une place de second ordre. Leurs bilans démontrent conséquemment que ce type

de formation est chez elles relativement peu défini, articulé et implanté.

L'éducation coopérative d'abord

L'univers des coopératives non-fédérées est tout autre. De petite ou moyenne dimension, ces coopératives ne sont généralement pas partie de grands ensembles mais plutôt souvent isolées et munies de bien peu de ressources financières. L'absence de techno-structures importantes ramène au second rang ce qui constitue une préoccupation première pour les coopératives fédérées, soit la formation professionnelle des gestionnaires et travailleurs de l'entreprise.

L'administration et même la gestion de ces coopératives sont le plus souvent le fait de bénévoles; la participation active à laquelle invite ces organisations souvent modestes incite largement à la mise en place de structures d'animation et d'éducation coopérative.

Ces coopératives regroupent généralement peu de membres et doivent, plus que toute autre forme d'entreprise, compter sur la participation et l'engagement constant de leurs membres pour assurer la viabilité même de leur entreprise. Cette viabilité, dans les secteurs coopératifs fédérés, passe par le perfectionnement continu des principaux éléments de la techno-structure; dans les secteurs non-fédérés cependant, cette viabilité passe par la participation et l'éducation proprement coopérative du membership.

Cela explique grandement pourquoi l'éducation coopérative apparaît aux yeux de la plupart des secteurs coopératifs non-fédérés comme si vitale, nécessaire même à leur développement. Leurs activités en ce domaine sont nombreuses, diversifiées, peu dispendieuses et le plus souvent le fait d'organisations bénévoles.

A l'encontre des secteurs coopératifs fédérés cependant, les secteurs coopératifs non-fédérés n'investissent généralement que peu de temps et d'argent au chapitre de la formation professionnelle, tout particulièrement à celui de la formation à la gestion. Les gestionnaires de ces entreprises, le plus souvent bénévoles, sont souvent formés "sur le tas"; la méconnaissance de données ou procédures relatives notamment à la gestion, au marketing, à la comptabilité ou autre, a conduit par le passé plusieurs coopératives de petite ou moyenne dimension à ne pouvoir assumer que très difficilement la viabilité nécessaire à leur maintien.

Les observations retenues tout au long de cette étude tendent à révéler que plus des organisations coopératives d'un même secteur sont liées, plus grand sera leur champ d'intervention tant en matière de formation qu'en matière d'éducation coopérative. Il faut en prendre pour exemple l'expérience vécue au sein du secteur de la forêt qui, grâce à ses éléments de coordination, a su se doter d'une véritable programmation d'ensemble à ces niveaux. A l'inverse, on peut citer le cas des coopératives étudiantes qui, sans structure ou mécanisme de regroupement, n'ont pas encore pu se doter de la programmation dont elles souhaiteraient se doter.

L'état de la situation tel que présenté dans la première partie de ce document est éloquent; il n'existe à peu près pas de programmes de formation technique ou professionnelle au sein des secteurs coopératifs non-fédérés et ce, malgré le fait que ces derniers souhaitent et recherchent une formation adéquate en ce domaine.

Des spécificités qui appellent une certaine convergence

L'on observe donc finalement que, pour un ensemble de raisons pertinentes, ces deux "univers" ont chacun leurs lignes de forces et de faiblesses. Chez l'un prédomine la mise en place de programmes sans cesse plus sophistiqués de formation technique et professionnelle et chez l'autre prédomine l'existence de nombreux programmes ou activités d'éducation coopérative destinés aux membres. Chez l'un s'exprime le désir d'agir davantage en matière d'éducation proprement coopérative, chez l'autre enfin, s'exprime en même temps le désir d'assurer à ses membres et dirigeants une formation à la gestion adéquate et adaptée à l'entreprise.

Des structures d'encadrement qui varient

Il est également intéressant de noter jusqu'à quel point les structures d'encadrement de l'un et l'autre univers peuvent être différentes.

Au sein des secteurs coopératifs structurés, la formation et l'éducation relèvent de structures permanentes, généra-

lement des services de formation, de personnel ou de ressources humaines, composés de professionnels de l'entreprise et dotés de budgets relativement importants. L'on n'hésite généralement pas, en ces milieux, à faire appel à des firmes ou ressources spécialisées dans l'élaboration et la confection des programmes de formation et des outils didactiques qui en découleront. Dans ces secteurs, la définition et la mise en place de programmes de formation et d'éducation sont généralement l'affaire de professionnels et ces programmes font souvent appel à des démarches de formation à long terme exigeant l'intervention d'importantes ressources tant internes qu'externes à l'entreprise.

Au sein des secteurs coopératifs non-fédérés, la formation et tout particulièrement l'éducation coopérative relèvent de comités ou commissions composés de membres bénévoles et souvent rattachés directement au conseil d'administration des entreprises. L'appel à des ressources extérieures est beaucoup moindre et tous les outils et activités sont pensés et façonnés sur place et généralement à peu de frais. "Déprofessionnalisée", la formation et l'éducation prennent les formes d'activités souvent toutes simples, très limitées dans le temps, ponctuelles et diffusées par les gens même de la place.

Les matériaux didactiques

Les secteurs coopératifs fédéré et non-fédéré ont tous deux tendance à élaborer eux-mêmes leur propres outils

didactiques qu'ils aient trait à la formation professionnelle ou à l'éducation coopérative. On veut des matériaux adaptés au monde coopératif, au secteur d'activité économique et à la clientèle-cible que l'on veut atteindre.

Les secteurs coopératifs non-fédérés insistent grandement sur cette adaptation et expriment une méfiance un peu spontanée à l'égard de matériaux provenant de l'extérieur de leur milieu; ces matériaux bâtis par d'autres (organismes nationaux, gouvernementaux, universités, etc...) ont à leurs yeux un caractère trop souvent général et ne parviennent pas à refléter la personnalité propre à leur secteur ou à leur milieu, ni à exprimer les orientations spécifiques que s'est donnée l'entreprise coopérative. Plutôt que de remodeler ou adapter des outils didactiques provenant de divers milieux, les coopératives non-fédérées avouent préférer produire leurs propres outils, quitte à ce que ces derniers aient une présentation modeste et une diffusion limitée à leur propre milieu.

Les secteurs coopératifs fédérés déjà très engagés dans la production de matériaux didactiques "sur mesure" (en matière de formation professionnelle) n'en attendent pas moins certaines collaborations extérieures de la part de grands organismes nationaux, scolaires ou gouvernementaux et cela, en matière d'éducation coopérative. Les grandes fédérations et institutions coopératives avouent posséder relativement peu d'outils éducatifs centrés sur la pensée et la réalité coopératives québécoises et l'on souhaite voir certaines

grandes organisations produire des outils ou matériaux généraux aptes à soutenir la démarche qu'elles voudraient bien entreprendre en matière d'éducation coopérative.

Des points en commun

Les secteurs coopératifs fédérés et non-fédérés n'ont pas que des approches ou attentes qui peuvent varier. Au-delà de leurs préoccupations spécifiques, l'ensemble des coopératives du Québec expriment tout de même des points de vue communs à ces chapitres de la formation et de l'éducation.

- Toutes affirment vouloir accentuer leur action éducative en matière de coopération.

- Toutes recherchent l'établissement de programmes de formation à la gestion adaptés à leurs secteurs d'activités et respectueux de la nature coopérative de leur entreprise.

- Toutes souhaitent mieux connaître les activités et programmes de formation et d'éducation mis de l'avant dans les autres secteurs coopératifs au Québec.

- Toutes souhaitent mieux connaître les matériaux didactiques utilisés au sein des autres secteurs coopératifs et toutes voient d'un bon oeil l'échange plus grand d'information entre les divers secteurs coopératifs.

- Toutes souhaitent mieux connaître et avoir plus facilement accès aux programmes d'aide à la formation et à l'éducation offerts aux entreprises coopératives par les gouvernements provincial et fédéral.

- Toutes tiennent grandement à leur personnalité et à leur autonomie d'action en matière de formation et d'éducation et toutes, en conséquence, expriment une certaine méfiance à l'égard de toute forme d'intervention extérieure en ces matières de la part d'organismes extérieurs.

Cette étude permet d'établir que les divers secteurs coopératifs tiennent énormément à leur autonomie d'action et que, s'ils souhaitent parfois l'intervention d'organismes extérieurs (CCQ, SDC, MCCIF, universités, ...), cela ne signifie surtout pas qu'ils accepteront de développer à leur égard quelque lien trop prononcé de dépendance. Le leadership nécessaire à la mise en place de programmes de formation et d'éducation, les coopératives et leurs organisations représentatives (fédérations, unions, ...) entendent les trouver en elles-mêmes; elles expriment le goût d'agir avec plus d'agressivité, de sérieux et de moyens afin d'assurer à la formation professionnelle et à l'éducation coopérative la place qui leur revient au sein du mouvement coopératif québécois.

L'inventaire des activités en cours dans l'ensemble des secteurs coopératifs fait ressortir un fait qui pourra en étonner plusieurs: il existe peu d'activités ou de pro-

grammes tant en matière de formation que d'éducation qui soient le résultat de démarches concertées entre deux ou plusieurs secteurs coopératifs. Et cette constatation vaut autant pour les secteurs coopératifs fédérés que non-fédérés. Cette intercoopération entre grandes institutions provinciales ou même entre coopératives d'un même secteur ne semble pas avoir réussi à se manifester de façon dynamique en ces matières et ce, malgré le fait que plusieurs secteurs aient déploré le manque de circulation des informations entre coopératives et leur méconnaissance des programmes de formation et d'éducation des autres partenaires du monde coopératif.

LES GRANDES ORGANISATIONS COOPERATIVES, UNIVERSITAIRES ET GOUVERNEMENTALES

La recherche d'une meilleure formation professionnelle et celle d'une plus grande éducation coopérative ne préoccupent pas que les secteurs coopératifs proprement dits; elle appelle également de fait, la réflexion et l'engagement de plusieurs organismes nationaux, instituts, écoles, universités et ministères. Les chapitres consacrés à l'inventaire des activités en ce domaine permettent de situer les principaux intervenants en ces matières, lesquels oeuvrent principalement au sein des milieux coopératifs, universitaires et gouvernementaux.

Au sein des milieux coopératifs, il y a bien sûr les institutions, fédérations et entreprises coopératives, premières concernées et premières responsables de la définition et de la mise en oeuvre d'activités ou de programmes de formation ou d'éducation coopérative. A ces groupes doivent s'ajouter les actions, représentations ou programmes d'aide provenant de deux grands organismes provinciaux: le Conseil de la Coopération du Québec (CCQ) et la Société de Développement coopératif (SDC).

L'un et l'autre affirment être concernés directement dans la mise en place et le développement de ces types d'activités; le premier parce qu'il a pour mandat de promouvoir l'idéologie coopérative et d'en préserver l'authenticité; le second parce qu'il considère la formation et l'éducation coopérative comme des facteurs de développement de l'entreprise coopérative.

Le Conseil de la Coopération du Québec est sans doute l'un des organismes nationaux qui a exprimé avec le plus de vigueur le désir de voir se mettre en branle des activités ou programmes aptes à mieux faire connaître la formule coopérative.

Ses interventions des dernières années à ce chapitre ont d'ailleurs été nombreuses et elles dépassent le stricte cadre de la sensibilisation de ses institutions-membres à la nécessité d'une éducation coopérative accrue; plus, le CCQ réclame au nom de tout le mouvement coopératif québécois qu'un sérieux coup de barre soit donné en vue de favoriser une plus grande éducation à la coopération à tous les niveaux de la société, tout particulièrement au sein des réseaux scolaires publics, des universités et de la fonction publique québécoise.

Table ronde du mouvement coopératif structuré et lieu de rassemblement, de dialogue et de concertation, le Conseil de la Coopération du Québec vit quotidiennement avec les groupes coopératifs et apparaît, aux yeux de plusieurs, comme l'un des organismes les plus aptes à traduire les préoccupations, besoins et aspirations de l'ensemble du mouvement coopératif québécois, tout particulièrement en matière d'éducation coopérative. L'enquête effectuée en 1980 par cet organisme a révélé, de fait, que la plupart des organismes coopératifs québécois attendaient de ce Conseil qu'il favorise, par des interventions, un plus grand développement de l'éducation coopérative dans l'ensemble du mouvement coopératif d'une part et au sein des réseaux publics d'enseignement d'autre part.

Le milieu universitaire

Plusieurs universités du Québec sont directement impliquées dans la mise en oeuvre de programmes de formation professionnelle et d'éducation coopérative. De fait, certains milieux universitaires n'ont pas cessé, depuis plus de 10 ans déjà, de s'intéresser aux besoins de formation et d'éducation de divers secteurs coopératifs et l'on doit constater aujourd'hui que ces deux milieux en sont venus à l'établissement de nouveaux modes de collaboration.

La relance récente du CIRIEC, une plus grande démocratisation de l'éducation des adultes au niveau universitaire en terme d'accessibilité et de contenu, une meilleure diffusion des résultats des recherches effectuées dans les cadres universitaires et susceptibles d'intéresser le mouvement coopératif québécois sont autant d'éléments positifs à encourager.

L'apport du milieu universitaire à la mise en place de programmes sans cesse plus sophistiqués de formation professionnelle et d'éducation coopérative apparaît de plus en plus évident; ce milieu met, de fait, à la disponibilité du mouvement coopératif un nombre sans cesse croissant de chercheurs et d'enseignants sensibles à la dimension coopérative, confiants en l'avenir de cette formule et disposés à mettre leurs connaissances au service du développement de la recherche et de l'enseignement en matière de coopération.

Cette intervention du monde universitaire est de toute évidence souhaitée par les milieux coopératifs; les préoccupations de l'un et l'autre milieu tendent aujourd'hui plus que jamais à se rejoindre et il ne semble plus faire de doute, dans l'esprit des dirigeants d'entreprises coopératives, qu'il s'agit là de collaborations précieuses en vue d'assurer à la formation professionnelle et à l'éducation coopérative la place qui leur revient enfin au sein du monde universitaire.

L'Etat québécois

L'inventaire des activités de formation et d'éducation coopérative présenté au début de ce document démontre hors de tout doute une certaine omniprésence de l'Etat québécois; les coopératives demandent généralement à celui-ci aide et assistance diverses, notamment au chapitre du financement de plusieurs de leurs activités. Offrant déjà et depuis plusieurs années une collaboration tangible à l'atteinte de plusieurs objectifs de formation et d'éducation, l'Etat devient en quelque sorte partie liée à cette recherche fondamentale d'une action plus vaste et plus efficace, tant en matière de formation professionnelle qu'en matière d'éducation coopérative.

Il est un fait que les coopératives demandent de plus en plus d'aide et d'assistance auprès des autorités publiques; mais si elles le font, cela ne veut cependant pas dire pour autant qu'elles recherchent l'établissement d'une certaine dépendance vis-à-vis de l'Etat. Bien au

contraire, ce qu'elles recherchent c'est l'établissement de conditions favorables à leur développement, lequel passe notamment par la mise en place de programmes éducatifs aptes à assurer le perfectionnement continu de leurs ressources humaines et aptes à assurer le maintien d'une philosophie à laquelle elles tiennent par dessus tout. Dans un tel contexte, il apparaît évident que toute intervention de l'Etat ne respectant pas fondamentalement l'autonomie d'action de l'entreprise coopérative, serait jugée pour le moins inappropriée.

L'enquête effectuée au cours de cette recherche démontre cependant qu'il en est tout autrement et que l'intervention de l'Etat a su, jusqu'à ce jour, s'inscrire dans les cadres des attentes générales des milieux coopératifs tout au moins en ce qui concerne les programmes d'aide au développement de la formation et de l'éducation coopérative.

Il apparaît tout de même qu'un ensemble de secteurs coopératifs connaissent mal et utilisent peu les programmes d'aide ou d'assistance nombreux offerts par un ensemble de ...istères du gouvernement du Québec; à l'encontre des milieux pitalistes o1 de nombreux milieux populaires, plusieurs secteurs coopératifs viennent à peine de découvrir l'existence de programmes d'aide à la formation souvent disponibles dans leur propre milieu, notamment au sein des institutions d'enseignement.

CONCLUSION

Au chapitre de la formation professionnelle

Notre enquête auprès des divers intervenants permet d'effectuer les constatations suivantes:

- le caractère même d'entreprise économique conféré aux coopératives rend absolument nécessaire la mise en place, au sein des secteurs coopératifs, de programmes articulés de perfectionnement de la main-d'oeuvre, d'amélioration du savoir-faire des employés, des gestionnaires et des dirigeants des entreprises coopératives, tenant compte à la fois de la spécificité des secteurs d'activités et de la nature coopérative de ces entreprises;

- la problématique posée par la place de la formation professionnelle au sein des divers secteurs coopératifs s'exprime en des termes différents selon que l'on réfère à des secteurs coopératifs fédérés ou à des secteurs non-fédérés;

- de nombreuses coopératives non-fédérées rencontrent des difficultés majeures au chapitre de la formation à la gestion de leurs dirigeants et gestionnaires; les échecs rencontrés par plusieurs entreprises coopératives trouvent leur source dans l'absence d'un "know-how" (savoir-faire) bien plus que dans l'absence de ressources financières;

- dans le réseau des non-fédérés, la prise de conscience de l'importance de la formation professionnelle apparaît particulièrement grande au niveau des entreprises coopératives en voie de regroupement, telles les coopératives forestières, funéraires et d'habitation;

- certaines institutions coopératives importantes disposent déjà d'une expertise en ce domaine; des programmes de formation et des recherches parfois imposantes sont réalisés au sein de certains secteurs, tel celui des caisses d'épargne et de crédit;

- cette expérience des milieux coopératifs structurés, ces projets, ces contenus et les outils didactiques qui en découlent ne dépassent pas souvent le cadre du secteur ou de l'organisme et demeurent autant de moyens d'actions disponibles mais non-utilisés et pourtant susceptibles de servir à tout le réseau coopératif québécois tant fédéré que non-fédéré;

- l'Etat québécois dispose de nombreux programmes d'aide accessibles autant aux groupes populaires, aux petites et moyennes entreprises qu'aux coopératives. Un éveil plus grand des entreprises coopératives québécoises aux programmes gouvernementaux et une plus grande recherche de leur part quant à leur utilisation possible seraient de nature à les appuyer au chapitre de la formation. Cette non-utilisation efficace des programmes gouvernementaux existants en cette matière retarde la mise en place de programmation de formation d'envergure, d'actions plus soutenues, plus nombreuses;

- tant en matière de formation que d'éducation coopérative, le rôle du milieu universitaire face à la coopération apparaît manifeste notamment aux chapitres de la recherche et de l'élaboration de contenu de même qu'à celui de la formation des enseignants de niveaux secondaire et collégial. La démocratisation de l'éducation au niveau universitaire reste à faire en terme de contenu et d'accessibilité malgré le progrès réalisé et une plus grande circulation d'informations concernant la recherche pertinente aux entreprises coopératives est à souhaiter.

Au chapitre de l'éducation coopérative

- Jugée essentielle par tous, l'éducation coopérative apparaît relativement peu définie, articulée et implantée tant au sein du mouvement coopératif québécois qu'au sein des réseaux scolaires ou de la population en général. Si l'on veut réellement que l'éducation coopérative occupe, à tous les niveaux de la société québécoise, la place qui lui revient, il faudra tout d'abord que le mouvement coopératif lui-même transpose sa volonté politique en gestes concrets, qu'il devienne lui-même un promoteur actif de l'idéologie coopérative auprès de ses dirigeants, gestionnaires, employés et membres, qu'il devienne lui-même investisseur dans des projets éducatifs voués à mettre en valeur la place de la formule coopérative dans l'économie québécoise.

- On semble éprouver des difficultés majeures à mettre en place des politiques ou des programmes en ce domaine. Malgré l'expression ferme d'une volonté d'agir en ce domaine, malgré l'existence d'une multitude d'activités éducatives réalisées en milieu coopératif et malgré l'appui que sont prêts à accorder à de telles démarches de nombreux intervenants du monde de l'éducation et de l'économie, il faut bien constater l'absence de programmation ou tout au moins d'actions d'envergure, significatives, planifiées, concertées et efficaces en matière d'éducation coopérative.

- Il n'existe pas, en fait, de leadership réel en matière d'éducation coopérative au Québec; leadership capable de définir la place de l'éducation coopérative et de fournir aux entreprises coopératives les services-conseils, l'encadrement ou le soutien dont elles auraient besoin. Alors qu'existe une certaine unanimité quant à la nécessité de faire plus et d'améliorer la qualité des interventions en ce domaine, il faut s'interroger sur la pertinence de l'existence d'un lieu ou d'un organisme capable de prendre en main une politique globale d'éducation coopérative, capable de refléter les attentes et de répondre aux aspirations de l'ensemble des intervenants en éducation économique et coopérative et capable surtout de fournir aux entreprises coopératives, au réseau scolaire et plus largement au public, les outils et soutien nécessaires à l'exercice efficace de l'éducation coopérative.

- De l'avis de nombreuses personnes rencontrées, la coopération est mal connue au Québec. Elle est mal connue et souvent ignorée par la fonction publique; elle est mal connue de nombreux enseignants qui ont pour charge d'assurer la formation économique de notre jeunesse; elle est le plus souvent totalement ignorée ou absente des préoccupations de la jeunesse québécoise. La coopération et ce qu'elle véhicule de valeurs fondamentales et d'objectifs sociaux et économiques est même souvent peu connue des membres, employés et dirigeants de nombreuses entreprises coopératives.

- Certains secteurs coopératifs ont, à ce jour, fait preuve de dynamisme et de sens de l'innovation en matière d'éducation coopérative. Cette expertise trop souvent confinée à quelques secteurs, devrait plutôt "circuler", s'étendre et servir également aux autres secteurs coopératifs. Le développement de l'éducation coopérative appelle en fait l'intercoopération et le partage des idées, des projets et lorsque nécessaire, des ressources.

- L'éducation coopérative ne saurait prendre toute la place qu'elle mérite sans l'appui d'un certain nombre d'intervenants majeurs de notre société, notamment les milieux universitaire et gouvernemental. L'établissement de rapports soutenus et plus engageants entre ces intervenants et le mouvement coopératif lui-même s'avère essentiel au développement de l'éducation coopérative au Québec. Le premier dispose de chercheurs, d'enseignants et de structures d'accueil alors que le second dispose

des ressources techniques, humaines et financières; toutes ces ressources peuvent et doivent servir la cause coopérative tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du mouvement coopératif.

- Les entreprises coopératives connaissent généralement peu ou utilisent mal les programmes d'aide ou ressources que met à leur disponibilité l'Etat québécois. Ce dernier dispose de nombreux programmes gouvernementaux accessibles autant aux groupes populaires qu'aux petites et moyennes entreprises ou qu'aux coopératives. Les entreprises capitalistes utilisent largement ces programmes aux fins d'éducation économique, d'éducation populaire ou même de formation professionnelle. Un éveil plus grand du mouvement coopératif québécois à ces programmes et une plus grande recherche de leur part quant à leur utilisation possible ne seraient-ils pas de nature à faciliter l'atteinte d'objectifs fondamentaux en matière d'éducation coopérative. Les programmes de subventions ou d'aide technique ainsi disponibles aux fins d'éducation populaire ne peuvent-ils pas permettre une action plus vigoureuse en matière d'éducation économique et coopérative proprement dite.

- L'Etat est également partie liée à cette recherche d'ensemble d'une action plus soutenue et plus efficace en matière d'éducation coopérative. Impliqué directement dans le financement ou dans la création de conditions favorables à l'expression de l'éducation coopérative, l'Etat se doit d'évaluer, à son propre niveau, la perti-

nence et l'efficacité même de ses interventions. Désireux d'agir en tant que soutien et non pas en tant que substitut, l'Etat doit également rechercher l'établissement d'une certaine concordance entre les objectifs éducatifs du mouvement coopératif et ses objectifs d'ensemble en matière d'éducation populaire et de promotion de l'entreprise québécoise et intégrer des contenus coopératifs au sein des programmes de cours des divers niveaux scolaires.

L'éducation coopérative est trop importante pour qu'on la laisse ainsi s'articuler de façon plus ou moins cohérente, planifiée et efficace. Parce qu'elle appelle à une meilleure connaissance de la pensée et de la réalité coopérative québécoise, à la sensibilisation du citoyen à la place et au potentiel de l'entreprise coopérative et qu'elle met au premier rang ses valeurs qui appellent la responsabilité et la participation des individus au développement de leur milieu, l'éducation coopérative doit prendre sa place au sein de l'ensemble de notre société: dans les entreprises coopératives d'abord; dans le réseau scolaire; chez les enseignants et chez les étudiants; dans le public en général et de façon toute particulière auprès de ces nombreux citoyens qui, chaque année, choisissent la voie coopérative pour résoudre l'un ou l'autre de leurs besoins communs.

Rarement l'absence d'une action éducative n'aura-t-elle été si clairement identifiée et reconnue par un ensemble d'acteurs. Rarement également une telle attente, celle d'une

plus grande éducation à la coopération, n'aura-t-elle soulevé autant d'unanimité au sein du mouvement coopératif et rarement le besoin d'une action urgente en ce domaine ne se sera-t-il fait autant sentir. La volonté politique doit désormais pouvoir se transposer en actes, en projets et en programmes d'actions aptes à donner à l'éducation économique et coopérative la place qui lui revient et ce, à tous les niveaux de notre société.

La définition et la mise en place d'une telle action exigera temps, concertation et engagement d'un ensemble d'intervenants situés au coeur des réseaux coopératif, universitaire, scolaire et gouvernemental. Il apparaît aujourd'hui bien évident que la mise en commun des efforts et des ressources de tous sera nécessaire si l'on veut aboutir à la mise en place de programmes planifiés, coordonnés et efficaces en matière d'éducation coopérative.

L'établissement de conditions favorables à l'épanouissement de l'éducation coopérative au Québec passera par cette concertation nouvelle, laquelle devrait conduire à l'avènement d'un leadership nouveau et d'une action efficace en ce domaine.

PARTIE B

INVENTAIRE DES ACTIVITES DE FORMATION ET D'EDUCATION COOPERATIVE

SECTEURS COOPERATIFS FEDERES

LA CONFEDERATION DES CAISSES POPULAIRES ET D'ECONOMIE DESJARDINS DU QUEBEC

De toutes les institutions-membres du Conseil de la Coopération du Québec, la Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec (C.C.P.E.D.Q.) est celle qui gère l'ensemble le plus important de programmes et d'activités de formation. Cet ensemble, et tout particulièrement ses dix (10) unions régionales de caisses populaires Desjardins, s'est doté en quelques années d'une véritable infrastructure appelée à répondre aux besoins des caisses populaires tant en matière de formation générale qu'en matière de formation professionnelle.

Une enquête menée, en 1979, par le Conseil de la Coopération du Québec (CCQ) révèle que ces dix (10) unions régionales et leur Fédération d'alors (F.O.C.P.D.) disposaient toutes d'un Service de formation dans lequel elles investissaient au-delà de 5,5 millions de dollars.

Le nombre d'activités de formation menées par les différentes instances de ce mouvement est considérable et peut difficilement être déterminé avec précision en raison principalement des variantes locales et régionales qui sont introduites à l'intérieur des schémas nationaux élaborés par la Fédération et ses constituantes régionales.

La programmation d'ensemble

L'essentiel de cette formation passe cependant par trois (3) grands programmes appelés FORADIR (formation adminis-

trative du dirigeant), FORGES (formation du gestionnaire) et FOREM (formation de l'employé).

Le premier, FORADIR, s'adresse essentiellement aux dirigeants élus des trois (3) conseils de direction d'une caisse populaire. Ce programme de formation plutôt général a notamment pour but de sensibiliser le dirigeant aux réalités des milieux coopératif et financier et de lui fournir les connaissances et les techniques aptes à lui permettre d'assumer pleinement son rôle de dirigeant au sein de l'entreprise.

Ce programme comprend cinq (5) grands thèmes:

- l'introduction à la caisse populaire à l'intention du nouveau dirigeant;
- la planification dans l'entreprise coopérative;
- la prise de décision dans l'entreprise coopérative;
- l'information pertinente au rôle de dirigeant de caisse populaire;
- l'implication de la caisse populaire dans son milieu.

Chacun de ces thèmes donne lieu à une activité spécifique de formation. Généralement une session de formation de quelques heures peut se tenir en deux (2) soirées ou une (1) journée complète. Il est intéressant de noter que

ce programme fait appel à des formateurs provenant du milieu et occupant eux-mêmes une fonction d'administrateur au sein d'une caisse populaire.

Le programme FORADIR s'adresse à des groupes homogènes d'administrateurs et fait appel à un ensemble d'outils didactiques, imprimés et audio-visuels, produits par les Services de formation des unions régionales et de la Fédération provinciale.

Le second, FORGES, s'adresse aux gestionnaires des caisses populaires. Reposant essentiellement sur un "Profil du gestionnaire", ce programme a pour but de permettre au gestionnaire de caisse d'identifier lui-même ses forces et faiblesses, ses besoins de formation de même que les activités de formation susceptibles d'assurer le perfectionnement qui lui est nécessaire ou qu'il recherche.

FORGES se veut un programme relativement complet couvrant l'ensemble des besoins et préoccupations du gestionnaire. Le processus d'auto-évaluation auquel il fait appel s'inscrit dans le cadre d'une session dite "d'introduction", d'une durée d'une semaine. La mise en oeuvre de cette opération relève des Services de formation des unions régionales; ce sont les professionnels de ce niveau qui planifient ces activités et qui, généralement, font office d'animateurs et de personnes-ressources; les outils didactiques utilisés sont des imprimés, rassemblés dans un cahier à anneaux, conçus et réalisés également par les professionnels des unions régionales.

Le "suivi" à cette étape consiste à la mise sur pied d'activités ou de cours de formation spécifiques destinés à répondre aux besoins exprimés par les gestionnaires. Ces activités prennent des formes diverses et peuvent consister en des sessions intensives, des cours spécialement conçus par l'union régionale, des cours réguliers offerts par des réseaux publics ou privés d'enseignement, etc... Ces activités de formation peuvent s'échelonner sur plusieurs années.

Un dernier programme enfin s'adresse aux employés de niveaux opérationnel et intermédiaire des caisses populaires. Appelé "FOREM", ce programme a pour but spécifique de fournir à ces travailleurs les connaissances nécessaires à l'exercice efficace de leur fonction et ce, dans le respect du cadre coopératif spécifique dans lequel oeuvre la caisse populaire. L'on vise, dans l'ensemble, à faire des travailleurs de ce niveau, d'excellents techniciens bien intégrés à l'entreprise, bien au fait des services financiers et aptes à les rendre accessibles au public. Parmi les activités déjà implantées, notons les cours destinés aux caissières de même que ces expériences de "caisse-école" réalisées dans certaines unions régionales. Toute la formation des employés des caisses populaires ne passe pas exclusivement par ce programme; ces dernières, en effet, ont une responsabilité directe en ce domaine et plusieurs d'entre elles mettront de l'avant des programmes qui leur sont propres.

Les programmes régionaux

Outre ce "bloc commun", les diverses instances de ce réseau réalisent, chacune à leur niveau, un nombre important d'activités diverses de formation. Une enquête effectuée au printemps 1979 par le Conseil de la Coopération du Québec révélait certaines indications quant à la nature même des préoccupations de chacune des dix (10) unions régionales en ce domaine. On y a appris que:

- L'Union régionale de Québec axe en ce moment une part importante de ses énergies à la mise en force du programme FORGES et de programmes sur mesure liés aux besoins spécifiques de ses dirigeants et cadres moyens. Cette Union a développé des textes et dépliants traitant de l'accueil des dirigeants, de l'accueil des employés et de la gestion budgétaire. L'Union régionale de Québec comptait alors vingt (20) personnes-ressources affectées à la formation et à l'information et apportant leur contribution à l'atteinte de ses objectifs. Une division du développement coopératif, nouvellement créée, devrait de plus permettre un renforcement de la formation dite "coopérative".

- A l'Union régionale de Trois-Rivières, les activités de formation du personnel comprennent vingt-deux (22) activités dont cinq (5) sont propres à cette Union. Ce sont:

a) le crédit agricole;

b) le crédit commercial et industriel;

c) le crédit à la consommation;

d) la dimension humaine du caissier et, enfin

e) l'opération mise en marché.

Au niveau de la formation des dirigeants, cinq (5) sessions spécifiques de formation sont prévues pour 1979-1980. Ce sont:

a) une session à l'intention des commissaires de crédit;

b) une session à l'intention des surveillants;

c) une session sur le prêt à la consommation;

d) une session sur le prêt agricole et, enfin

e) une session sur le prêt industriel et commercial.

De plus, deux (2) sessions visaient d'une part à aider les présidents et secrétaires de caisses dans leurs fonctions respectives et, d'autre part, les comptables ou cadres désignés pour la présentation des états financiers à l'assemblée générale.

Les ressources affectées à la formation des dirigeants totalisent dix (10) personnes. Les caisses ne paient pas pour ces activités de formation. Les activités de formation du personnel font appel, quant à elles, à cinq (5) personnes-ressources. L'Union régionale entendait également, en 1979, favoriser l'implication d'une ressource professionnelle auprès de chaque conseil d'administration de caisses; son rôle viserait à établir les points forts et les points faibles du fonctionnement du conseil d'administration de même qu'à évaluer les techniques de travail en groupe en vue de l'amélioration du travail du conseil d'administration et du développement d'outils appropriés.

- L'Union régionale de Rimouski se préoccupait alors de la formation des dirigeants élus et mettait de l'avant trois (3) activités bien spécifiques: des activités relatives au système intégré des caisses, le programme FORADIR 2 sur la planification de la caisse et des activités relatives au crédit commercial.

  A l'intention des employés, était offerte une session de formation des caissières en poste depuis trois (3) à six (6) mois visant la connaissance du mouvement coopératif de même que l'acquisition de connaissances techniques.

  L'Union régionale affectait alors à ces fins spécifiques trois (3) personnes-ressources permanentes et, exclusion faite du coût de ces ressources, on évaluait

à environ 10 000$ et 12 000$ les investissements réalisés aux chapitres respectifs de la formation du personnel et de la formation des dirigeants.

- L'Union régionale de St-Hyacinthe dit consacrer deux pour cent (2%) de la masse salariale à la formation. On propose la même norme pour les caisses populaires affiliées. L'Union régionale emploie cette somme à la formation de ses employés uniquement. La formation des dirigeants est facturée aux caisses populaires. Le budget du Service de formation est de l'ordre de 200 000$ en excluant du budget les salaires des conseillers, agents et commis. En tout, huit (8) personnes travaillaient à ce moment au Service de formation. La plupart des activités sont inspirées par les Unions régionales de Montréal et de Québec. Cependant, un programme s'adressant aux conseillers de surveillance a été développé sur place.

- A l'Union régionale du Nord-Ouest Québécois, on a élaboré une série d'émissions de télévision sur les caisses populaires et le coopératisme. Cette série a aussi servi à la présentation des services des caisses populaires. Trois (3) personnes travaillaient à la formation en offrant principalement support et services-conseils aux caisses et travaillant à la définition des tâches du personnel des caisses.

- L'Union régionale de Sherbrooke a développé en propre des activités s'adressant aux conseillers de surveil-

lance, conçu des outils donnant des renseignements sur les méthodes de traitement de l'information et mis de l'avant des activités d'accueil aux nouveaux dirigeants. Cinq (5) personnes travaillaient à la formation en 1979. L'éducation des membres est l'affaire des caisses elles-mêmes.

- L'Union régionale de Chicoutimi réalise des activités d'accueil pour les nouveaux employés. De plus, des activités à l'intention du personnel-cadre ou non-cadre sont en voie de développement. Le budget de formation a atteint 100 000$ en 1979 et trois (3) personnes travaillaient au Service de la formation.

- L'Union régionale de Montréal réalise en ensemble de programmes de formation au centre desquels se situent FORADIR, FORGES et FOREM; leur mise en oeuvre y constitue une priorité. Outre la Division des communications sociales qui s'occupe notamment d'activités d'éducation coopérative, l'Union régionale de Montréal comptait, en 1979, vingt-quatre (24) employés à son Service de la formation.

- L'Union régionale de Gaspé employait, en 1979, deux (2) personnes à la formation. L'organisation de mini-sessions ou de colloques s'adressant aux employés constitue les principales activités de formation. Le budget nécessaire à ces activités provient à quatre-vingt pour cent (80%) de subventions gouvernementales. Le matériel utilisé consiste principalement en l'adaptation de matériaux produits par la Fédération ou d'autres unions régionales.

Trois projets financés par le gouvernement fédéral et les coopératives de la région désignés sous l'appellation "Réveil coopératif" méritent d'être soulignés pour leur aspect intercoopératif. Vingt et un travailleurs aidés d'une personne-ressource de l'Union régionale de Gaspé, s'emploient actuellement à établir la situation du mouvement coopératif dans la région, à sensibiliser à l'intercoopération, à faire de la promotion au moyen des média écrits ou électroniques et à apporter une aide technique à des coopératives qui en ont besoin. Les artisans de ces projets visent une véritable prise en charge des différents secteurs coopératifs de la région. Le travail effectué lors de ces projets sert de préparation au congrès de l'intercoopération qui aura lieu à l'automne 1980 et au cours duquel les participants auront à se prononcer sur l'opportunité de créer un organisme permanent de concertation pour toutes les coopératives de la région afin de mieux articuler l'action des différents secteurs coopératifs de la Gaspésie et des Iles de la Madeleine.

- L'Union régionale de Joliette employait, à la même époque, trois (3) personnes en formation. Elle offrait un programme d'accueil aux nouveaux dirigeants ainsi que divers outils pédagogiques destinés aux commissaires de crédit, aux conseillers de surveillance et au conseil d'administration.

Sur les quelque 5,5 millions de dollars investis en 1979 par ce réseau dans le domaine de la formation, 3,9 millions proviennent des Services de formation des dix (10) unions régionales; le reste, 1,5 million provenait de la Fédération provinciale dont 500 000$ allaient au seul budget du Service de la formation.

Le Service de la formation de la Fédération provinciale comptait alors quatorze (14) employés appelés principalement à mettre à jour les programmes, à en concevoir et à en élaborer de nouveaux et, enfin, à appuyer les effectifs des unions régionales dans la réalisation de leurs activités de formation.

La dimension coopérative

Dans l'ensemble de ces activités, la dimension coopérative est généralement partie liée à la formation; les éléments de contenu proprement coopératifs (philosophie, principes, règles du jeu de l'entreprise coopérative, intercoopération, réalité coopérative québécoise, etc...) sont généralement intégrés à l'une ou l'autre des étapes de ces démarches de formation. Les clientèles-cibles sont les dirigeants élus, les gestionnaires et les employés. De façon générale, il n'existe pas de programmes éducatifs d'ensemble destinés spécifiquement aux membres ou à la population en général. Chez ces derniers, l'éducation coopérative épouse davantage la forme de la communication, de la promotion, de l'animation et de l'information institutionnelle.

C'est généralement par l'intermédiaire de ces biais que s'amorcent occasionnellement des activités davantage centrées sur la promotion et la mise en valeur de la personnalité coopérative des caisses populaires.

La Fédération provinciale

La Fédération provinciale (maintenant devenue Confédération) réalise de multiples activités parmi lesquelles on peut retenir l'intégration de contenu coopératif à l'intérieur de revues dont elle est l'éditeur (revue "Ma caisse populaire", "Revue Desjardins") ou de cahiers et feuillets qu'elle distribue dans tout le réseau (ex.: cahier à colorier destiné aux jeunes), la réalisation de colloques ou congrès centrés sur la dimension coopérative, l'organisation de la Semaine de la caisse populaire, l'octroi du Prix annuel Desjardins, etc...

Il y a plusieurs années, le mouvement des caisses populaires Desjardins créait l'Institut Coopératif Desjardins (ICD) destiné à devenir un lieu d'animation et de rassemblement pour tous les coopérateurs soucieux de parfaire tant leur formation professionnelle que coopérative. Cette recherche d'une action de formation plus adaptée à la réalité coopérative a été depuis longtemps présente au sein de ce mouvement.

Après la naissance de l'ICD, au début des années '60, on assistera également à la mise en place d'un réseau de communication nouveau et dynamique entre ce réseau coopératif

et les milieux universitaires. A la fin des années '60, le mouvement des caisses populaires Desjardins apporte en effet son soutien concret à la création de la Chaire de coopération de l'Université de Sherbrooke et investit temps et argent dans des projets susceptibles de permettre à ces deux (2) milieux de se rapprocher et de travailler ensemble à l'établissement de programmes et d'activités de formation plus sophistiqués, plus soutenus et surtout plus appropriés à la formule coopérative. Aujourd'hui, le mouvement Desjardins est étroitement associé à la plupart des expériences dynamiques de recherche et d'enseignement universitaire, notamment en matière de coopération (IRECUS, Centre de gestion des coopératives, Hautes Etudes Commerciales, CIRIEC, etc...).

Les unions régionales

Les unions régionales interviennent également dans le champ d'une éducation davantage centrée sur la formule coopérative. Nombreuses et diversifiées, ces activités prennent les formes de colloques, assemblées de gérants, programmes éducatifs et publications destinées aux jeunes, aux familles ou aux personnes âgées, de production d'outils audio-visuels, destinés aux membres et utiles aux assemblées générales, etc... Certaines unions régionales, parmi les plus importantes, se doteront même de divisions, services ou autres structures ayant pour mandat spécifique d'articuler une programmation cohérente et efficace en ce domaine, que l'on qualifie parfois d'éducation coopérative, parfois de communications sociales, parfois de promotion ou même d'animation.

Les caisses populaires

Certaines caisses populaires, enfin, investissent des ressources relativement importantes dans des activités mettant en relief la nature coopérative de leur entreprise. Une trentaine de caisses populaires, parmi les 1 250 existantes, se sont en effet dotées de structures permanentes agissant en ce domaine (services de communication, services d'éducation, services d'information ou d'animation, etc...) et disposant de budgets pouvant aller de quelques milliers à plus d'une centaine de milliers de dollars pour chacune d'entre elles.

Les caisses d'économie

Les caisses d'économie rassemblées autour de la Fédération des caisses d'économie du Québec (FCEQ) ne disposent pas d'une programmation d'ensemble en matière de formation, comparable à celle de la Fédération à laquelle elles viennent de se joindre. Les activités de formation mises de l'avant par la FCEQ sont généralement ponctuelles, sporadiques et visent à répondre à des besoins précis, exprimés principalement par les dirigeants élus et gestionnaires des caisses affiliées. Ces activités ont pris, au cours des dernières années, les formes de colloques, journées d'information, cours et sessions intensives.

L'affiliation récente de cette Fédération au mouvement Desjardins devrait lui donner accès à la programmation d'ensemble que celui-ci a déjà mise en marche (FORADIR, FORGES

et FOREM) et ainsi pouvoir utiliser l'ensemble des contenus, outils et ressources déjà disponibles pour chacune de ces trois (3) grandes clientèles-cibles que constituent les dirigeants élus, les gestionnaires et les employés.

LA FEDERATION DE MONTREAL DES CAISSES DESJARDINS

Le Service de formation de cette Fédération offre à ses caisses affiliées un certain nombre d'activités de formation destinées principalement à leurs employés, techniciens et cadres. Trois (3) grands types d'activités s'adressent, de fait, à ces clientèles-cibles:

- Une première s'adresse aux employés-cadres des caisses affiliées et repose sur une approche et une méthodologie un peu semblables à celles du programme FORGES des caisses populaires Desjardins. Ce programme a pour objectif d'amener les cadres à identifier leurs besoins de formation et à prendre en main, finalement, leur propre développement. Réunis dans le cadre d'une session de une (1) à trois (3) journées, ces cadres s'inscrivent dans un processus d'évaluation qui leur permet, sur la base de critères de tâches, d'évaluer leurs besoins de formation et d'identifier, avec les ressources professionnelles de la Fédération, les suites à donner; ces suites peuvent prendre des formes diverses, tels des séminaires pour groupes homogènes, des cours bâtis sur mesure, l'inscription à des programmes de formation déjà offerts par des universités, collèges ou instituts spécialisés, etc...

  En 1980, l'on prévoit que ces "suivis" prendront à part égale, les formes de cours spécifiques bâtis par la Fédération de Montréal elle-même de même que

de programmes bâtis et administrés par des ressources extérieures. Ce programme spécifique, appelé à prendre sans cesse plus d'importance en 1980 est l'oeuvre du Service de la formation de la Fédération.

- Un second programme de formation, également technique, s'adresse celui-là aux employés des caisses affiliées. Rejoignant principalement les commis et caissiers, ce programme prend la forme d'une "caisse-école", type d'activité couramment rencontré dans les milieux financiers. L'employé y acquiert une connaissance et une expérimentation du métier qu'il doit exercer au sein de l'entreprise et y trouve un ensemble d'informations de base relatives à la personnalité spécifique de l'entreprise, ses structures, ses services, etc... Ce programme a été élaboré, planifié, coordonné et mis en oeuvre par les ressources professionnelles de la Fédération.

- Une troisième série d'activités diverses rejoint certains types de techniciens exerçant des tâches nécessitant une mise à jour constante de leurs connaissances; c'est le cas des travailleurs en informatique, lesquels reçoivent au besoin les cours ou séminaires garantissant l'amélioration sans cesse croissante de leur savoir-faire. A l'ensemble de ses employés enfin, la Fédération offre un encouragement et un soutien concrets à des formes de perfectionnement reliées à leur tâche, telle l'inscription à des cours donnés par des institutions scolaires ou instituts spécialisés.

Cette Fédération se dit également très préoccupée par la formation professionnelle et générale des dirigeants élus des caisses qu'elle regroupe. Cette préoccupation s'est transposée, en 1979, en la création d'une commission d'étude formée de dirigeants élus des caisses et appelée à identifier les besoins et les moyens d'action susceptibles d'assurer ce perfectionnement recherché. Un processus d'animation et de consultation auprès de l'ensemble des dirigeants des caisses est présentement en cours et celui-ci devrait mener incessamment à la mise en place d'activités de formation touchant tous les champs de préoccupations des dirigeants élus (gestion, prise de décision, éducation coopérative, services financiers, etc...). La responsabilité de cette démarche revient aux dirigeants eux-mêmes, le Service de formation de la Fédération agissant ici comme groupe-ressource à leur service.

L'ensemble de ces activités relève d'un Service de la formation, lequel est rattaché à la Direction générale adjointe aux Services administratifs. En plus d'un directeur, ce Service fait appel au travail permanent de trois (3) conseillers et deux (2) agents en formation et d'une (1) secrétaire. A cette équipe permanente s'adjoignent les services de conseillers ou ressources externes requis sur base contractuelle en cours d'année. Les autorités de ce Service évaluent à plus de 200 000$ les investissements réalisés dans le seul domaine de la formation, quatre-vingt cinq pour cent (85%) de celui-ci provenant du budget normal de la Fédération, le reste provenant de subventions octroyées dans le cadre de programmes gouvernementaux divers.

LA FEDERATION DES CAISSES D'ETABLISSEMENT DU QUEBEC

La Fédération des caisses d'établissement du Québec (FCEQ) a des programmes de formation qui s'adressent aux dirigeants élus et aux employés des caisses qui lui sont affiliées. Aux premiers, elle offre une session de formation de six (6) heures; aux seconds, elle offre un ensemble de sessions spécialisées, reliées directement à la tâche qui leur est dévolue dans l'entreprise.

La formation des dirigeants

Tous les dirigeants élus des caisses affiliées à cette Fédération sont tenus de participer à une session de formation générale de six (6) heures les introduisant aux lois qui régissent les caisses d'épargne et de crédit, aux règlements, aux structures et aux objectifs propres aux caisses d'établissement; cette formation accorde également une place toute aussi importante aux questions ayant trait aux rôles, fonctions et responsabilités du dirigeant de caisse, vue tant sous ses aspects juridiques qu'administratifs.

Ces sessions qui rejoignent quelque cent soixante (160) dirigeants sont planifiées, organisées et financées par la Fédération provinciale. Les ressources professionnelles de la Fédération agissent elles-mêmes comme principales formatrices et sont généralement responsables de la conception, de la production et de la diffusion des outils didactiques et de la documentation nécessaires à la tenue de ces sessions.

Ce concept de sessions de formation spécifiquement destinées aux dirigeants élus a comme caractéristique d'être fortement décentralisé; on cherche à rejoindre le dirigeant dans sa caisse; chaque session rejoindra donc le groupe de dirigeants des trois (3) conseils de direction de la caisse (conseil d'administration, conseil de surveillance, commission de crédit) et cherchera donc à s'adapter aux besoins ou préoccupations majeures spécifiques à chacune des caisses affiliées. Cette session peut se tenir en deux (2) soirées ou en une (1) seule journée, au choix des administrateurs.

Les outils didactiques utilisés consistent principalement en un manuel de base (imprimé de cent vingt-cinq (125) pages abordant systématiquement tous les thèmes de la session) et en des acétates reproduisant tableaux et schémas; la Fédération provinciale diffuse également en ces occasions les textes de lois régissant les caisses d'épargne et de crédit, certains textes de réflexion connexes à l'un ou l'autre thème de la session de même que l'ensemble des dépliants d'information produits, en 1979, par le Conseil de la Coopération du Québec.

De telles sessions ont donné lieu à plus d'une évaluation suffisamment positives pour inciter la Fédération des caisses d'établissement du Québec à pousser encore plus loin cette expérience de formation. Ainsi entend-on, en 1980, assurer un "suivi" à ces premières sessions en offrant à ces mêmes dirigeants un ensemble de sessions spécialisées traitant de thèmes précis, identifiés collectivement par

les dirigeants des caisses. Ces sessions spécialisées prendront la forme de rencontres de trois (3) heures (une soirée), seront animées par les professionnels de la Fédération, reposeront sur une documentation pertinente et pourront traiter de sujets aussi variés que la gestion, le budget, la législation, la fiscalité, etc...

Les employés

La Fédération des caisses d'établissement du Québec a mis sur pied un ensemble d'activités de formation spécialisées s'adressant notamment aux directeurs généraux des caisses, à leurs directeurs de services de même qu'à leurs techniciens et personnel de base. Aux directeurs généraux, elle a offert en 1979 des sessions traitant particulièrement de relations humaines et de communication. Aux directeurs de services, elle offre à tous les deux (2) mois une session de travail d'une journée traitant des problèmes de gestion, d'encadrement, d'organisation du travail, de services techniques, etc...

Pour les directeurs des services d'épargne et des services immobiliers tout particulièrement, la Fédération a tenu, en 1979, deux sessions de formation d'une durée de deux (2) jours traitant notamment de relations humaines et de la direction de personnel. Au personnel de base (notamment les représentants d'épargne et les représentants en immeuble), elle offre à tous les deux (2) mois des sessions de formation intensives de trois (3) jours (30 heures) traitant de sujets reliés à leur tâche; de telles ses-

sions en marche depuis quatre (4) ans rejoignent à chaque fois une quinzaine d'employés de ces niveaux. En 1980, la Fédération des caisses d'établissement entend tenir deux (2) sessions du même genre adaptées tout spécialement aux conseillers en courtage des caisses.

La Fédération organise enfin, de façon régulière, des activités de courte durée (1/2 ou 1 journée) destinées à certains techniciens ou cadres des caisses et ayant pour but spécifique de mettre à jour leurs connaissances sur l'évolution du monde financier, du monde de l'informatique, de la fiscalité, etc... Un effort particulier est accordé à la formation et à la mise à jour des connaissances des conseillers et techniciens en informatique, lesquels se réunissent bimensuellement.

Cette Fédération provinciale, enfin, s'est dotée d'une organisation suffisamment souple pour pouvoir répondre à des demandes ou besoins spécifiques exprimés par l'un ou l'autre groupe d'employés. En accord avec les milieux scolaires, tels les Cegeps et les universités, elle facilitera à l'un ou l'autre groupe d'employés l'accès à une formation scolaire susceptible de contribuer à l'amélioration de son ou de leur savoir-faire. Dans cette optique, cette Fédération fait donc régulièrement appel à des ressources professionnelles ou institutionnelles provenant des milieux mêmes où oeuvrent les caisses d'établissement.

Toute cette organisation est chapeautée par le Service d'éducation de la Fédération des caisses d'établissement du Québec. Ce Service compte deux (2) ressources professionnelles et une (1) secrétaire; ce sont ces professionnels appuyés lorsque nécessaires par les professionnels des autres services de la Fédération, qui planifient, coordonnent et administrent l'ensemble des activités de formation ci-haut décrites. Ce sont également ces mêmes professionnels qui conçoivent, produisent et diffusent les documents d'appoint ou outils didactiques nécessaires à chacune de ces activités.

La mise en oeuvre de cette programmation exige des investissements totaux d'au-delà 150 000$, une moitié de cette somme provenant du budget de la Fédération, l'autre provenant de subventions accordées par des organismes gouvernementaux (PFIMC, CFP, Services d'éducation aux adultes ...).

LA FEDERATION DES CAISSES D'ENTRAIDE ECONOMIQUE DU QUEBEC

L'année 1979 aura été une année marquante pour la Fédération des caisses d'entraide économique du Québec (FCEEQ), notamment au chapitre de la formation. Depuis un an, en effet, est mis en marche un ensemble d'activités de formation destinées d'une part aux employés de la Fédération et, d'autre part, aux dirigeants et employés des caisses affiliées.

Formation interne

Au chapitre de la formation interne, la Fédération réalise quatre (4) grands types d'activités s'adressant aux nouveaux employés, à son personnel d'inspection et au personnel de secrétariat.

Une première activité prend la forme d'un stage d'accueil s'adressant à tous les nouveaux employés de la Fédération. Ce stage de formation, d'une durée de deux (2) jours, initie le nouvel employé aux réalités du secteur financier de la coopération et d'une façon toute particulière aux modes de fonctionnement et à la personnalité propre aux caisses d'entraide économique. Cette session est conçue et produite par la Fédération elle-même; le personnel professionnel de la Fédération assure le bon déroulement de cette activité et l'on fait appel à la collaboration d'une ressource extérieure spécialisée en coopération. Les outils didactiques utilisés sont les imprimés également conçus et produits par la Fédération.

La deuxième activité de formation prend la forme de sessions intensives de cinq (5) jours s'adressant au personnel d'inspection de la Fédération et traitant spécifiquement des techniques d'animation de réunions. La Fédération a tenu, à l'automne 1979, deux (2) sessions de ce type; ces dernières organisées conjointement avec le Collège de Jonquière s'adressaient à des groupes restreints de sept (7) ou huit (8) participants.

En 1979, cette Fédération a de plus conçu et mis en place une activité de formation destinée spécifiquement au personnel de secrétariat; il s'agit d'un cours complet de trente-deux (32) heures réparties sur huit (8) semaines et accordant à l'employé un ensemble de connaissances relatives à la gestion et au secrétariat, aux relations humaines, aux communications, etc... Il s'agit en fait d'une formation générale touchant tous les aspects de la vie professionnelle du personnel de secrétariat et ayant pour but d'en faire des collaborateurs efficaces en vue de l'atteinte des objectifs de l'entreprise. Ces cours donnés en collaboration avec la firme "Développement Communication" rejoignent les employés par petits groupes (une dizaine environ); trois (3) cours de ce type ont été donnés en 1979 rejoignant environ une trentaine d'employés. Les participants à ce cours reçoivent une documentation pertinente (cartable-imprimés) qu'ils conservent et qui leur sert de documents de référence.

La Fédération des caisses d'entraide économique du Québec facilite enfin de plus en plus la participation de ses employés à des cours, séminaires ou sessions offerts par des institutions publiques, privées ou spécialisées. Ainsi a-t-elle permis, en 1979, à des employés ou groupes d'employés, d'aller chercher un perfectionnement lié à leur tâche; ces activités de formation spécifiques sont nombreuses et diversifiées et vont de la formation au système informatique IBM au cours de motivation de personnel...

Formation externe

Au cours de la dernière année, cette Fédération a mis en marche trois (3) grands programmes de formation destinés aux cadres et aux travailleurs des caisses d'entraide qui lui sont affiliées. Ces programmes s'adressent tout particulièrement aux recruteurs, aux directeurs du recrutement et aux directeurs généraux des caisses d'entraide économique.

Un premier programme, élaboré récemment, s'adresse aux nouveaux recruteurs et a pour but de leur fournir une formation professionnelle de premier ordre tant au chapitre des services financiers qu'à celui de la protection du consommateur. Ce cours, mis sur pied suite à une demande en ce sens faite par la Commission des valeurs mobilières, est élaboré, préparé et offert par la Fédération provinciale.

Le second programme, destiné aux directeurs de recrutement, prend la forme d'une session de formation traitant notamment des relations humaines, du travail de groupe et des produits financiers offerts par l'entreprise.

La Fédération provinciale a ainsi tenu, en 1979, sept (7) sessions de ce type, rassemblant chacune une douzaine de participants en provenance des caisses affiliées. La planification et l'organisation de ce programme sont assurées par la Fédération elle-même.

Un nouveau programme, destiné aux directeurs généraux des caisses d'entraide économique, a vu le jour au cours de l'année 1979. Ce programme, lui aussi organisé entièrement par la Fédération provinciale, invite ses cadres supérieurs à s'inscrire à des sessions intensives de formation d'une durée de cinq (5) jours et portant particulièrement sur leurs rôles et responsabilités au sein de la caisse et abordant des thèmes ayant trait notamment aux relations humaines et au travail de groupe. Une session de ce type a déjà été tenue en 1979 et l'on compte, d'ici la fin de la présente année, en avoir organisée sept (7) du même genre.

Ces programmes de formation destinés aux travailleurs des caisses affiliées sont financés à même les budgets de la Fédération provinciale et à même des subventions significatives provenant du programme fédéral "PFIMC".

La Fédération des caisses d'entraide économique du Québec s'est dotée récemment d'un secteur de la formation, secteur qu'elle rattache au Service des communications. Aux deux (2) professionnels affectés à ce secteur doit s'ajouter la collaboration constante apportée à cette fin par des professionnels rattachés à d'autres secteurs. L'on évalue ainsi à quatre (4) personnes/année l'investissement en ressource humaine consacré, en 1979, à ces fins spécifiques de formation professionnelle.

Ce bilan marque les résultats d'une première année d'opération; la formation en est, dans ce milieu, à ses premières grandes réalisations et les dirigeants de cette Fédération entendent étendre largement leur présence et leur action en ce domaine au cours de l'année 1980.

LA LIGUE DES CAISSES D'ECONOMIE DU QUEBEC

La Ligue des Caisses d'économie du Québec réalise, de façon régulière, quatre (4) activités de formation s'adressant aux dirigeants élus, aux gérants et aux employés des caisses qui lui sont affiliées.

- Aux dirigeants élus, la Ligue offre des sessions de formation d'une journée destinées à les sensibiliser à des aspects administratifs, légaux, techniques et coopératifs inhérents à l'entreprise qu'ils dirigent et dont la connaissance est nécessaire à l'exercice même de leurs fonctions. Ces sessions sont planifiées et organisées par les ressources professionnelles de la Ligue; les outils didactiques offerts aux dirigeants consistent principalement en des imprimés et audio-visuels produits par la Ligue, auxquels s'ajoutent une documentation pertinente aux thèmes abordés (Loi des caisses d'épargne et de crédit, loi 46, loi 101, etc...).

- Aux gérants des caisses d'économie, la Ligue tient, depuis déjà quelques années, des dîners-causeries abordant des thèmes pertinents à l'exercice de leurs fonctions. Réunis cinq (5) fois l'an, ces derniers échangent avec des ressources spécialisées, sur des thèmes aussi divers que la faillite, la loi du dépôt volontaire, la loi 46, la loi 101, les conditions de travail, les prêts personnels et hypothécaires, etc..

Les frais inhérents à de telles rencontres sont couverts à même les contributions des caisses participantes.

Occasionnellement, cette Fédération organisera de plus des sessions spéciales pouvant durer de 1/2 à 3 1/2 journées; ces sessions portent sur des thèmes bien spécifiques et font suite à l'expression de besoins exprimés par les gérants des caisses. Aussi, en a-t-il été ainsi, à l'automne 1979, alors que fut tenue une telle session de 3 1/2 jours portant spécifiquement sur le crédit.

Un autre cours de formation est présentement en voie d'organisation pour les officiers des caisses; il s'agit d'un programme d'éducation axé sur la promotion et la publicité destiné aux membres du Comité de publicité de la Fédération de même qu'aux responsables de la publicité au sein des caisses affiliées. Une telle session de formation devrait aborder les questions relatives au marketing, aux relations publiques, à la publicité, etc...

- Aux employés des caisses, la Ligue offre occasionnellement de tels types de sessions (de 1/2 à 3 1/2 journées) traitant de sujets reliés à la tâche qu'ils exercent; au sein de la Fédération et au sein des caisses elles-mêmes, l'on offre enfin un programme d'encadrement ayant pour but d'encourager le perfectionnement continu des employés; ainsi, les frais inhérents à

toute inscription à un cours donné par une institution reconnue sont défrayés par les caisses ou la Fédération dans le mesure, bien sûr, où ce perfectionnement est relié à la tâche exercée par l'employé.

- Pour l'ensemble des dirigeants et employés-cadres des caisses d'économie, la Ligue organise enfin, chaque automne, un colloque de deux (2) jours destiné principalement à sensibiliser les représentants de l'ensemble des caisses affiliées aux réalisations majeures de la Fédération de même qu'à la dimension coopérative.

  L'éducation à la formule coopérative trouve généralement sa place à l'une ou l'autre étape de ces divers processus de formation. Des éléments de contenus coopératifs sont ainsi intégrés à plusieurs de ces sessions, cours et colloques, les caisses ayant à coeur cette mise en évidence de la personnalité coopérative de leur mouvement.

La Ligue des Caisses d'économie du Québec évalue à environ 70 000$ les investissements requis pour la mise en oeuvre de ces activités de formation. Quatre-vingt dix pour cent (90%) de ce financement est assuré par les caisses elles-mêmes, les autres dix pour cent (10%) provenant du budget d'opération de la Fédération et de subventions diverses octroyées dans le cadre de programmes gouvernementaux. Cette Fédération inclut dans cette enveloppe globale les coûts d'un coordonnateur à temps plein

à l'éducation (coordonnateur à l'éducation et au développement) de même que les supports divers apportés régulièrement par les autres services de la Fédération.

Les Caisses d'économie affiliées à cette Ligue réalisent, à leur propre niveau, des activités de formation et d'information internes destinées pour la plupart aux employés, financées entièrement par les caisses et prenant souvent les formes de colloques, conférences ou sessions de courte durée.

L'enquête effectuée par le Conseil de la Coopération du Québec en 1979, révéla que cette Fédération souhaite pouvoir diffuser d'une façon plus efficace l'image des caisses d'économie et inculquer une plus grande information coopérative à tous les niveaux. Elle souhaite voir s'élaborer des mécanismes de collaboration et d'échange d'information entre les diverses fédérations de caisses d'épargne et de crédit et souhaite également obtenir une meilleure assistance au niveau de la documentation coopérative et voir s'instaurer un système de prêts ou d'échanges d'information ou de documentation concernant la coopération au Québec.

LES ARTISANS COOPVIE

A l'image de l'ensemble des sociétés d'assurance du Québec, les Artisans Coopvie offrent, depuis déjà plusieurs années, de multiples activités de formation destinées d'une part à ses représentants et d'autre part, aux employés des divers niveaux de son siège social.

Les représentants

Le représentant d'une société d'assurance doit généralement s'inscrire à un ensemble d'activités de formation avant de devenir assureur-vie agréé. Les représentants des Artisans Coopvie n'échappent pas à cette règle. Cette Société a mis en place une programmation d'ensemble destinée à ses représentants et alliant: la formation professionnelle que requiert l'exercice de cette fonction sur le marché, la formation technique et générale que suppose nécessairement l'adhésion à une entreprise coopérative qui a une personnalité et une philosophie distinctes auxquelles on tient.

- Ainsi, le représentant doit-il tout d'abord s'inscrire au programme de formation offert par le Service des Assurances du Québec, lequel aborde un ensemble de questions relatives à la loi des bénéficiaires, à la loi des assurances et aux principaux produits offerts par cette industrie; le représentant, appuyé par son entreprise, doit lui-même assurer sa formation, à l'aide d'un manuel d'étude très élaboré et

obtenir aux examens du Service des Assurances un résultat d'au moins soixante-dix pour cent (70%).

- Une fois cette étape réussie, le représentant reçoit des Artisans Coopvie un cours portant sur la vente et adapté tout particulièrement à l'entreprise.

- Les Artisans Coopvie encouragent de plus ses représentants à s'inscrire au "Cours de formation de l'Association des Assureurs-vie du Québec", lequel complète la formation du représentant et s'échelonne sur deux (2) ans; l'entreprise facilite la tâche de son représentant en défrayant les coûts inhérents à cette formation et en lui apportant tout le soutien nécessaire en vue de la réussite de ses cours (heures de travail libérées, services-conseils, documentation, etc..). Ceux-ci se donnent entre les mois d'octobre et de mai de chaque année et exigent une charge de travail d'environ cinq (5) à six (6) heures/semaine.

- Les Artisans Coopvie poursuivront cette recherche d'un perfectionnement accru de ses représentants en leur facilitant l'accès au cours de formation d'assureur-vie agréé, lequel est donné par l'Association des Assureurs-vie; ce cours qui dure trois (3) ans et exige quelque vingt (20) heures/semaine d'étude, offre au représentant une formation spécialisée dans des domaines aussi variés que les lois, la fiscalité, la psychologie, la finance, l'assurance collective, la sollicitation, etc...

- L'entreprise "Artisans Coopvie" facilite de plus l'accès à une formation, ou générale ou spécialisée, répondant à des besoins spécifiques de ses représentants: ainsi, facilite-t-elle l'accès à des types de formation sur mesure et utilise-t-elle pour ce faire, les ressources des milieux privés et publics de l'enseignement, tels l'Université McGill, les Hautes Etudes Commerciales, l'Université Laval, etc...

Toutes ces étapes de formation s'inscrivent dans une programmation d'ensemble ayant pour objet l'amélioration sans cesse croissante de la qualité de cette catégorie de ressources humaines. L'entreprise, en plus d'offrir sa propre formation interne, s'inscrit donc dans le cadre des programmes de perfectionnement offerts par des instituts spécialisés en ce secteur et répondant aux besoins de formation de l'ensemble des sociétés d'assurance du Québec. Les Artisans Coopvie sont donc appelés à financer l'ensemble de ces opérations et à fournir documentation, encadrement et services-conseils à ses représentants.

Cette responsabilité revient, pour cette clientèle-cible, au gérant de la formation du Service de la vente. Ce Service évalue à environ 30 000$ les investissements réalisés en 1979 à ce seul chapitre de la formation des représentants; cette somme ne fait référence qu'aux frais d'inscription, de documentation, de production d'articles ... et ne tient pas compte du temps/personne que consacrent nécessairement les professionnels de l'entreprise à la mise en oeuvre de cette programmation.

Les employés

Les Artisans Coopvie encouragent très fortement les employés du siège social à suivre le cours donné par le "Fellow Life Management Institute" (F.L.M.I.). Ce cours est patronné par la "Life Office Management Association" (L.O.M.A.), laquelle regroupe l'ensemble des entreprises d'assurance-vie du Canada. Le programme de formation du F.L.M.I. comporte une série de huit (8) cours et examens invitant à une connaissance d'ensemble du secteur de l'assurance, ses lois, ses règles, ses produits, etc... Les Artisans Coopvie défraient les coûts inhérents à cette formation générale et accordent aux employés tout le soutien technique nécessaire.

Cette entreprise dispose également d'un programme de perfectionnement destiné à ses stagiaires en actuariat. Ces derniers, appuyés financièrement et techniquement par leur entreprise, s'inscrivent à la "Society of Actuaries of Chicago" et sur la base de leur programmation, poursuivent un plan de formation continu qui, après cinq (5) ans, leur permet d'obtenir le titre d'associés et, après dix (10) ans, le titre de fellow. De façon permanente également, cette société coopérative d'assurance facilite l'accès de ses employés à divers cours de formation générale ou technique offerts par les réseaux scolaires publics ou privés. Les Artisans Coopvie financent les frais d'inscription relatifs à ces cours et encouragent ce type de formation dans la mesure où celle-ci a un lien étroit avec la tâche qui est dévolue à l'employé.

Le personnel-cadre

Les Artisans Coopvie ont, jusqu'à ce jour, surtout concentré leurs efforts vers la satisfaction des besoins de ses représentants et employés de niveau opérationnel et intermédiaire. L'année 1980 devrait leur donner l'occasion d'étendre leur champ d'action en matière de formation élaborée et destinée au personnel-cadre de l'entreprise. Cette programmation d'ensemble fera appel à des collaborations internes et externes à l'entreprise et devrait être opérationnelle dès cette année.

La coordination et le soutien apportés par l'entreprise à ce type spécifique d'activités sont assurés par le Service du personnel lequel est composé de deux (2) professionnels et de deux (2) secrétaires. L'on évalue, à ce niveau, à 17 000$ les investissements réalisés au chapitre de la formation des employés des sièges sociaux et l'on estime que la mise en place d'un nouveau programme destiné aux employés-cadres exigera, à lui seul en 1980, des investissements d'au-delà de 50 000$. Ces sommes font référence aux frais inhérents aux inscriptions, à la documentation et au soutien technique offert aux employés; elles ne tiennent pas compte du temps/personne consacré par l'entreprise à ces fins spécifiques.

Les dirigeants élus

Les Artisans Coopvie se sont toujours grandement préoccupés de la formation coopérative de leur personnel et,

d'une façon toute particulière, de leurs dirigeants élus. A ces derniers, ils offrent cette année un programme de formation relativement complet centré principalement sur:

- la nature coopérative de l'entreprise;

- l'histoire et l'évolution de la coopérative;

- les règlements propres à l'entreprise;

- le rôle des dirigeants élus au sein de l'entreprise à caractère coopératif.

Ce programme, en voie de préparation depuis plus d'un an, invite le dirigeant à prendre en charge sa propre formation. Ce cours, il le suit parfois seul, parfois en équipe avec ses confrères et consoeurs dans son propre milieu.

Il s'agit en quelque sorte d'un cours par correspondance auquel s'inscrit le dirigeant. Il reçoit la documentation traitant des quatre (4) thèmes ci-haut identifiés (format cahier à anneaux) de même qu'un guide de travail lui expliquant la méthode à suivre. Ce cours débute en novembre pour s'achever en mai de l'année suivante et chacun des thèmes doit être abordé et étudié durant six (6) semaines. Pour chacun de ces thèmes, il est suggéré aux quinze (15) représentants régionaux (élus) de tenir des sessions d'information permettant aux dirigeants de revenir sur leur matière et de mieux la comprendre.

L'ensemble de ce programme de même que les outils didactiques qui s'y greffent ont été conçus et réalisés par les professionnels de l'entreprise même. La planification, la coordination et l'administration du "feed-back" de toute cette opération sont confiées au responsable du programme de formation, lequel relève de la Direction de l'Action sociale.

L'ASSURANCE-VIE DESJARDINS

L'Assurance-Vie Desjardins offre à ses représentants et à ses employés du siège social un ensemble de programmes de formation comparables à ceux généralement offerts par l'ensemble des entreprises de ce secteur, tel celui du Service des Assurances du Québec, ...

A ses représentants, elle offre le cours sur l'assurance offert par LIMRA, école spécialisée en matière de formation pour l'assureur-vie. Tous les représentants reçoivent en ce lieu une formation leur assurant une connaissance valable du monde de l'assurance et des techniques de vente. Cette formation, obligatoire pour tout nouveau représentant, prend la forme de sessions et de cours et laisse place à un processus d'auto-formation. Huit (8) cours différents d'une durée de quarante-cinq (45) à soixante (60) heures, permettent aussi au représentant de devenir assureur-vie agréé. Les coûts inhérents à cette formation sont assurés par l'Assurance-Vie Desjardins.

Aux employés oeuvrant dans des domaines autres que la vente, l'Assurance-Vie Desjardins (AVD) offre un programme de formation élaboré par la "Life Office Management Association" (L.O.M.A.). Cette dernière offre à l'entreprise une documentation d'ensemble apte à introduire l'employé aux techniques et aux réalités du secteur de l'assurance-vie. Cette formation est donnée par des personnes-ressources provenant de l'entreprise elle-même et prend

la forme de cours ou sessions souvent donnés sur les lieux mêmes du travail.

Pour l'ensemble de ses employés enfin, l'AVD apporte un encouragement et un soutien à la formation qui prend les formes:

- du défraiement des coûts, des inscriptions et des volumes de ceux qui s'inscrivent à un ou des cours reliés à leur tâche et offerts par les réseaux scolaires;

- en fournissant tout le soutien nécessaire (inscriptions, volumes, journées de travail libérées, ...) aux stagiaires en actuariat de son entreprise;

- en encourageant la participation des employés à diverses activités de formation générale (cours, séminaires, sessions intensives, ...) données par des firmes reconnues ou des instituts spécialisés (du type cours d'anglais, de lecture dynamique, de tarification, de pratique du management, etc...).

L'ensemble de ces activités de formation exigent des investissements globaux dépassant 172 000$. De cette somme, 52 000$ vont à des projets de formation générale, la différence allant à des activités de formation spécifique ou spécialisée. Pour remplir efficacement son mandat en ce domaine, l'AVD fait notamment appel au "Programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada" (P.F.I.M.C.); elle a reçu, de cette source, en 1979, plus de 100 000$ de subventions.

Ces activités sont planifiées et coordonnées par deux (2) personnes-ressources: un professionnel et une secrétaire.

LA MUTUELLE SSQ

La Mutuelle SSQ a mis sur pied tout particulièrement au cours des deux (2) dernières années, une série d'activités de formation et d'éducation coopérative destinées tant à ses représentants qu'à ses dirigeants et employés.

A ses représentants, la Mutuelle SSQ offre quatre (4) grandes activités de formation:

- une première consiste en la tenue de deux (2) sessions d'étude de quinze (15) jours destinées à tous les nouveaux représentants recrutés par la Mutuelle; ces sessions sont, de fait, des temps forts d'introduction du nouvel employé aux réalités du monde de l'assurance et de la coopération et, d'une façon toute particulière, aux objectifs, rôles et structures de la Mutuelle SSQ;

- cette Mutuelle convie, de plus, une fois l'an, l'ensemble de ses représentants à une session intensive ayant pour but de mettre à jour les connaissances de ces derniers en matière d'assurance, de législation ou de services financiers connexes au métier qu'ils exercent;

- deux fois l'an, ces représentants sont également réunis pour une période de deux (2) à trois (3) jours (en septembre et en janvier) pour déterminer les objectifs de l'année à venir ou réajuster ceux de l'an-

née en cours, pour faire le point sur leurs opérations et, occasionnellement, pour réfléchir sur des thèmes spécifiques au monde de l'assurance et de la législation;

- hebdomadairement enfin (les lundis en avant-midi), les représentants de cette Mutuelle sont réunis pour faire le point et recevoir à la fois une "formation sur le tas" sur l'un ou l'autre aspect de l'assurance ou de la coopération.

A ses membres, dirigeants et employés, la Mutuelle SSQ a mis de l'avant, notamment en 1979, une série d'activités éducatives parmi lesquelles on retiendra:

- la tenue de huit (8) assemblées régionales auxquelles sont conviés les membres de cette Mutuelle et lesquelles ont pour but principal de leur communiquer un ensemble d'informations pertinentes sur la vie de leur mutuelle, sa nature, ses structures, ses services, la philosophie coopérative qui l'anime, etc...; ces assemblées ont, chaque année, un thème différent et font l'objet de distribution de documents d'information et d'éducation produits par la Mutuelle et traitant du thème retenu.

  En 1978, ces assemblées ont traité de "La Mutuelle SSQ: institution à caractère coopératif".

En 1979, elles ont abordé le thème "La Mutuelle SSQ: institution d'assurance" et une attention toute particulière fut alors accordée aux pouvoirs et responsabilités des membres au sein de leur entreprise.

Ces assemblées sont planifiées, organisées et financées entièrement par la SSQ et les personnes-ressources en permettant la réalisation proviennent de la Mutuelle elle-même;

- la Mutuelle SSQ développe de plus un réseau de communication destiné à rejoindre principalement les délégués provenant de chacune des huit (8) grandes régions dans lesquelles ils oeuvrent. Elle communique avec eux mensuellement par l'intermédiaire de communiqués ou bulletins présentant l'entreprise et initie cette clientèle-cible aux réalités du secteur économique dans lequel elle oeuvre;

- la Mutuelle SSQ privilégie de façon particulière la formation "permanente" de ses délégués, lesquels elle entend réunir dès cette année pour évaluer avec eux leurs besoins de formation et les projets précis devant en découler;

- cette préoccupation d'une formation à la base déborde le cadre des représentants pour rejoindre l'ensemble des membres-assurés de cette entreprise. Un projet de publication d'une plaquette d'information destinée à ces derniers est présentement en voie de réalisation;

cette plaquette produite entièrement par la Mutuelle SSQ présente notamment aux membres l'entreprise, son histoire, son caractère coopératif, la philosophie de service qui l'anime, etc...

- au niveau interne, la Mutuelle SSQ favorise, auprès de ses employés, l'accès à divers cours ou programmes offerts au sein des réseaux scolaires publics ou instituts spécialisés; une recherche a été récemment entreprise en vue de définir, pour cette clientèle-cible, un programme de formation qui allie initiation à la coopération et perfectionnement technique relié à la tâche des employés. A un niveau purement coopératif, cette Mutuelle travaille présentement à la mise en place d'un "Club coopératif" regroupant les employés de l'entreprise et voué à promouvoir la formule coopérative et le recours aux services des coopératives du milieu (garage, cooprix, ...) par ses employés.

Toutes ces activités ne sont pas planifiées, coordonnées et mises en oeuvre par un service central chargé spécifiquement de formation ou d'éducation. Elles se réalisent à même des ressources humaines réparties dans plus d'un service. Au cours de l'année 1980 cependant, on entend corriger cette situation et doter la Mutuelle d'une Direction des ressources humaines chargée d'assurer la mise en place d'un programme planifié et cohérent en matière de formation et d'éducation coopérative. Les activités de formation s'adressant aux représentants, aux em-

ployés et celles d'éducation coopérative s'adressant notamment aux délégués et membres-assurés devraient donc bientôt être intégrées dans un ensemble plus cohérent et plus harmonieux.

A l'heure actuelle, la mise en oeuvre de toutes ces activités est assurée par cinq (5) personnes-ressources dont un (1) professionnel et une (1) secrétaire affectés spécifiquement à la formation des représentants. Les activités réalisées en 1979 ont exigé des investissements totaux de plus de 200 000$. L'on a fait peu appel aux subventions en provenance de l'extérieur, 7 500$ ayant été reçus du programme fédéral P.F.I.M.C. et 3 000$ du programme provincial O.V.E.P.

LA SAUVEGARDE, COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE

La Sauvegarde, à l'exemple de la plupart des institutions de ce secteur, accorde une importance de premier ordre à la formation professionnelle de ses représentants en assurance-vie. A l'aide des éléments de contenu, de la documentation et des programmes élaborés par les institutions spécialisées du monde de l'assurance-vie et à même sa propre expertise et ses propres ressources, La Sauvegarde a mis en place un programme complet de formation destiné à compléter la formation de base (Service des Assurances du Québec) que doivent préalablement recevoir tous ses agents. Ce programme tient tout particulièrement compte de la nature et des services spécifiques de l'entreprise; il se veut le plus adapté possible aux besoins mêmes des représentants et fait appel à un concept nouveau de décentralisation, en ce sens qu'il est donné dans les régions mêmes où oeuvrent ces représentants. Cette formation est assurée par les directeurs de bureaux, lesquels sont appuyés dans leur tâche par un représentant du Service des ressources humaines du siège social. Ce programme est entièrement financé par La Sauvegarde.

Au-delà de cette formation de base, La Sauvegarde offre un encouragement à ses représentants qui veulent se perfectionner dans l'un ou l'autre domaine rattaché à l'exercice de leur fonction. Aussi finance-t-elle leur inscription à des cours généralement élaborés et donnés par les instituts de formation spécialisés de ce secteur.

Au niveau interne, La Sauvegarde travaille présentement à mettre en place des programmes de formation ou d'accès à la formation destinés à ses employés du siège social. Cette entreprise exprime un intérêt grandissant à venir en aide aux employés qui veulent se perfectionner; elle veut encourager ce perfectionnement, suggérer même à certains employés l'inscription à des cours spécialisés et, si nécessaire, favoriser une formation sur les heures mêmes de travail. L'inscription au cours de fellow, spécialement conçu pour les employés des sièges sociaux de ce secteur, est ici très encouragée. La Sauvegarde apporte déjà son soutien en ce sens en défrayant les coûts inhérents à tout perfectionnement en formation rattaché à la tâche de l'employé.

L'ensemble de cette programmation en matière de formation sera, en 1980, définie et articulée au sein du Service des ressources humaines, auquel est rattaché un responsable de la gestion des ressources humaines; c'est à ce niveau que sont mises en oeuvre les activités de formation s'adressant notamment aux représentants et aux employés et l'on y compte présentement un professionnel à plein temps. On évalue à quelque 427 000$ les investissements réalisés par cette entreprise au chapitre de la formation. De cette somme, 362 000$ vont à la formation du personnel de vente et 65 000$ à la formation générale des ressources humaines de l'entreprise.

Au chapitre de l'éducation coopérative, La Sauvegarde a réalisé, en 1978 et 1979, un certain nombre d'activités

ayant pour but spécifique de mettre en évidence leur appartenance au mouvement coopératif québécois. Les plus importantes de ces activités concernaient les employés et les dirigeants de l'entreprise et, à l'extérieur, le milieu étudiant:

- pour les employés, la direction des ressources humaines cherche notamment à mieux faire connaître la coopération en permettant aux intéressés de suivre des cours du Certificat en coopération offerts par l'Université de Montréal, en participant à des assemblées d'information coopérative préparées par le mouvement des caisses populaires Desjardins et en achetant et diffusant le jeu Cité-Coop;

- La Sauvegarde favorise également la participation de ses dirigeants à des congrès ou assemblées tenus par le mouvement des caisses populaires Desjardins;

- elle accorde enfin une importance particulière à l'action éducative auprès des jeunes, apportant sa collaboration au Concours international des jeunes organisé par les caisses populaires; par l'engagement d'une coopérative de théâtre appelée à sensibiliser la jeunesse aux réalités de l'assurance et de la coopération; par la mise sur pied de services d'information économique destinés aux étudiants du secondaire et maintenus grâce à l'action des assureurs-vie de toute la province.

La Sauvegarde évalue à environ 10 000$ les investissements consacrés l'an dernier à ces fins spécifiques.

LES COOPERANTS

Malgré des investissements relativement modestes, "Les Coopérants, compagnie mutuelle d'assurance-vie" réalisent de façon régulière un ensemble d'activités de formation destinées principalement à ses représentants et employés.

Ainsi, cette entreprise a-t-elle élaboré, pour ses représentants, une politique précise de formation concernant les cours de la Life Office Management Association (LOMA) de même que ceux de l'Institut d'Assurance du Canada (IAC). Les cours de perfectionnement LOMA et IAC ont pour but de permettre aux employés d'acquérir une meilleure connaissance des principes et pratiques de l'assurance ainsi qu'une plus grande compétence dans ce domaine.

Le premier, LOMA, comprend huit (8) cours dont deux (2) portant sur des généralités de l'assurance-vie et six (6) autres plus spécialisés menant au diplôme de FLMI (Fellow, Life Management Institute).

Le second, IAC, concerne les employés de l'assurance générale et comprend neuf (9) cours dont trois obligatoires et six (6) optionnels; leur réussite mène à l'obtention du titre d'associé. Le représentant en ce domaine peut pousser plus loin son perfectionnement en s'inscrivant aux cours de niveau "fellow"; composé de trois (3) cours obligatoires et de quatre (4) optionnels, ces études et leur réussite mènent à l'obtention du diplôme de fellow.

L'opportunité de suivre un programme de formation LOMA ou IAC est offerte à tout employé régulier, permanent de l'entreprise; le Service des ressources humaines et communications offre à ces derniers les soutiens technique et financier nécessaires (couverture des frais et volumes, libération de demi-journée ou journée pour étude, etc...).

Aux nouveaux employés, on offre un cours de formation initiant aux rôles, fonctions et structures de l'entreprise de même qu'au monde de l'assurance et de la coopération. Il s'agit d'un programme de formation comprenant douze (12) cours différents abordant des thèmes spécifiques relatifs à l'une ou l'autre réalité ci-haut décrite. Réunis par petits groupes de dix (10) à quinze (15) personnes, les nouveaux employés reçoivent une formation de base de deux (2) heures pour chacun des douze (12) thèmes retenus par l'entreprise.

Les Coopérants incitent de plus ses employés de divers niveaux à s'inscrire au cours "Initiation à la coopération" offert par la Télé-Université, de l'Université du Québec. Un nombre relativement restreint d'employés se sont inscrits à ce programme spécifique.

Les Coopérants réalisent occasionnellement un ou des projets de formation destinés à son personnel de direction. Le type de formation accordée à ces derniers varie selon les branches d'activités auxquelles est relié l'un ou l'autre des cadres de l'entreprise.

Cette entreprise, enfin, a toujours préconisé le perfectionnement de ses employés au moyen notamment de cours du soir ou de cours donnés à l'intention des adultes par des institutions reconnues. L'entreprise couvre les frais d'une telle formation dans une proportion pouvant aller de cinquante pour cent (50%) à cent pour cent (100%), dans la mesure où cette formation est reliée au travail de l'employé et de nature à améliorer son rendement.

La mise en oeuvre de cette politique de formation est assurée par le Service des ressources humaines et communications, lequel consacre, aux fins spécifiques de formation, l'équivalent d'au moins une (1) personne-ressource à demi-temps. L'on évalue à environ 10 000$ les investissements réalisés en ce domaine (ressources humaines incluses), ces derniers provenant du budget d'opération de l'entreprise.

L'ENTRAIDE, ASSURANCE-VIE; SOCIETE DE SECOURS MUTUEL

Cette Société d'assurance qui ne compte que quelques employés se préoccupe principalement de la formation professionnelle de ses agents d'assurance. Cette formation se fait au sein même de l'entreprise et prend la forme de journées de formation intensives ou, de façon régulière, de réunions hebdomadaires s'adressant spécifiquement aux agents et ayant pour objet précis d'assurer à ces derniers un perfectionnement continu.

Cette "formation sur le tas" est assurée par la permanence de la Société et repose grandement sur la documentation écrite (Guide de travail) qui lui parvient de l'Association des assureurs-vie. L'Entraide Assurance-Vie évalue à environ 3 000$ les investissements réalisés à ce chapitre, dont 1 000$ vont spécifiquement à l'achat d'outils didactiques et de documentation pertinente pour les agents d'assurance.

"LA QUEBECOISE" SOCIETE DE SECOURS MUTUELS

Les objectifs généraux du programme de formation de "La Québécoise" Société de Secours Mutuels, sont "d'initier leurs collaborateurs régionaux au fonctionnement et à l'esprit coopératif et sans restreindre la portée de ce qui précède, leur dispenser des cours de formation administrative et juridique appropriés à leur type de fonctionnement coopératif".

Un stage de formation et d'éducation coopérative de 2 jours est organisé annuellement en septembre. On anticipe pour 1980 la participation d'environ 225 dirigeants des huit (8) sociétés régionales affiliées à "La Québécoise". Cette année, en plus des cours en gestion et en administration coopérative, une présentation des activités du Service international du Conseil de la Coopération du Québec est prévue afin de sensibiliser les participants à la coopération internationale.

Ce stage des dirigeants des sociétés régionales est précédé d'une rencontre de deux (2) jours des employés permanents; ces derniers ont ainsi l'opportunité d'approfondir certaines notions telle l'animation d'assemblées publiques d'éducation coopérative.

Ces deux activités: la rencontre des employés permanents et le stage des dirigeants des sociétés régionales, sont financées en partie grâce au programme d'aide aux organismes volontaires d'éducation populaire (OVEP) de la Direction Générale de l'Education des Adultes (DGEA).

LE GROUPE DESJARDINS:
LA SOCIETE D'ASSURANCE DES CAISSES POPULAIRES ET
LA SECURITE, COMPAGNIE D'ASSURANCE GENERALE DU CANADA

La Société d'Assurance des caisses populaires (S.A.C.P.) et la Sécurité, récemment regroupées au sein du Groupe Desjardins, ne disposent pas d'un Service de formation proprement dit. Elles n'en réalisent pas moins plus d'une activité de formation destinées principalement à leurs souscripteurs et inspecteurs de même qu'à leurs employés de divers niveaux.

Aux premiers, elles offrent cinq (5) grands cours traitant:

- de la souscription - automobile;
- de la souscription - biens personnels;
- de la souscription - biens (ligne commerciale);
- de la tarification sur les lieux;
- de la construction des bâtiments.

Ces cours prennent la forme de sessions pouvant durer de cinq (5) à vingt (20) jours. Il s'agit de "cours-maison" élaborés et diffusés par les ressources mêmes de ces institutions. Les outils didactiques utilisés sont des imprimés également conçus et produits sur place.

Aux employés, la Société d'Assurance et la Sécurité offrent un ensemble de facilités leur permettant de se perfectionner dans la sphère même d'activité où ils oeuvrent. Ces sociétés d'assurance encouragent ce perfectionnement et couvrent généralement l'ensemble des frais qui y sont inhérents. Elles évaluent à plus de 100 000$ les sommes d'argent ainsi investies à ce chapitre.

Les activités reliées à ce domaine relèvent du Service du personnel pour la Société d'Assurance et du Service des ressources humaines pour La Sécurité. Le regroupement administratif récent de ces deux (2) Sociétés devrait conduire à la mise en place d'un service structuré de formation. Cela préoccupe les dirigeants de ces deux (2) Sociétés qui, ensemble, donnent de l'emploi à plus de 1 000 personnes.

LA FEDERATION DES MUTUELLES D'INCENDIE INC.

Les dirigeants de cette Fédération sont animés par une double préoccupation: soit, assurer une éducation coopérative constante à ses membres et dirigeants-élus et assurer la mise en place d'activités de formation professionnelle destinées spécialement aux représentants et aux gestionnaires des sociétés mutuelles qu'elle regroupe.

La première préoccupation n'a pas encore su se manifester avec toute l'ampleur désirée faute de ressources. Cette Fédération croit d'abord essentielle la mise en place de programmes de formation professionnelle bien adaptés. Elle se doit, à court terme, d'axer ses énergies de ce côté et ce n'est qu'une fois atteint cet objectif qu'elle pourra définitivement se mettre à la tâche et réaliser en matière d'éducation coopérative les objectifs qu'elle s'est fixée.

Au chapitre de la formation technique et professionnelle, la Fédération des Mutuelles d'Incendie du Québec (FMIQ) a mis de l'avant trois (3) activités principales s'adressant à deux (2) clientèles-cibles: les représentants de même que les administrateurs et directeurs généraux de ses sociétés affiliées.

- Une première activité, implantée en 1979, consiste en la mise sur pied d'un cours de formation avec examen destiné aux représentants des sociétés et constituant, somme toute, l'équivalent de ce que le Service des

Assurances fait lui-même passer comme examen aux candidats qui se présentent à lui. Ce cours, offert par la Fédération, aura rejoint en 1979 quelque 210 représentants.

- La Fédération travaille également à la mise sur pied d'un cours en souscription et en expertise de sinistres, également pour ses représentants; ce cours qui débute en avril 1980 devrait donner lieu à la publication d'un guide de procédures destiné à tous les inscrits à ce cours.

- Cette Fédération travaille enfin à la préparation "d'un guide de procédures à l'intention des administrateurs et directeurs généraux des sociétés mutuelles"; ce guide vise à faciliter la formation permanente des gestionnaires et dirigeants sur tout ce qui concerne les structures des mutuelles incendie, leur histoire, leur place dans le monde de l'assurance et de la coopération, les rôles et responsabilités des dirigeants, etc...

LA COOPERATIVE FEDEREE DE QUEBEC

La Coopérative Fédérée de Québec privilégie tout particulièrement la formation technique et professionnelle des dirigeants-cadres et techniciens, tant ceux de la Fédération elle-même que ceux oeuvrant dans les quelque cent soixante-dix (170) coopératives qu'elle regroupe. Cette formation prend la forme de multiples activités spécifiques à chacune de ces clientèles; ce sont généralement des sessions de une ou quelques journées, planifiées, coordonnées et administrées par les ressources professionnelles de la Fédération.

- Une première série de sessions de un (1) à trois (3) jours s'adresse exclusivement aux techniciens et représentants techniques de la Coopérative Fédérée et de l'ensemble des organisations, coopératives et usines qui gravitent autour d'elle; ces sessions ont pour but de mettre à jour et de perfectionner sans cesse les connaissances techniques de ces employés. On y aborde des questions relatives à la machinerie agricole, aux accessoires agricoles, à la quincaillerie, aux produits pétroliers, etc... Ces techniciens engagés dans l'un ou l'autre de ces secteurs participent à au moins une session de ce type chaque année et ces dernières prennent les formes de conférences, séminaires, voyages industriels, voyages d'étude ou autre.

- Une deuxième activité, tenue en 1979, était adressée au personnel d'encadrement (contremaîtres, superviseurs, chefs de bureau, ...) des diverses usines ou lieux de production rattachés à cette vaste organisation coopérative; à ces derniers (quelque 150 employés), la Fédération a offert un cours de trente (30) heures traitant de la gestion de la prévention des accidents du travail.

- A ses employés-cadres, cette Fédération offre son encouragement et son soutien à la participation au "Programme de gestion d'entreprises coopératives" donné par le Centre de gestion des coopératives (HEC) de l'Université de Montréal. Ce programme fait référence à plus d'une centaine d'heures de formation, presque sur mesure, traitant différents aspects de la gestion au sein de l'entreprise de type coopératif. La Coopérative Fédérée de Québec, en plus d'inciter ses employés-cadres à s'y inscrire, apporte en plus sa contribution à l'élaboration et à la mise en oeuvre de ce programme (participation à la préparation des cours, prêt de certains cadres agissant à titre de personnes-ressources, recrutement d'étudiants, etc.). Ce programme est également accessible aux gestionnaires de ses coopératives affiliées.

- Aux dirigeants élus des coopératives agricoles, la Coopérative Fédérée de Québec offre une session de formation intensive d'une durée d'au moins deux (2) jours. Ces sessions ont pour buts essentiels de per-

mettre aux dirigeants d'acquérir un ensemble de connaissances et de techniques relatives aux mondes agricole et financier et, tout particulièrement, de faire une réflexion collective sur leurs rôles et responsabilités au sein de leur entreprise coopérative. Il faut noter que ces activités sont essentiellement décentralisées, qu'elles rejoignent les groupes de dirigeants, coopérative par coopérative et cela, dans leur propre milieu. Au-delà de cent cinquante (150) dirigeants ont ainsi été rejoints en 1979 et plus d'une centaine le seront également au cours de l'année 1980.

L'ensemble de ces activités sont rendues possibles grâce au travail du Service des ressources humaines de cette Fédération; ce Service regroupe trois (3) grands secteurs d'activités oeuvrant dans les domaines des relations de travail, de la rémunération et du développement organisationnel. C'est à ce dernier niveau que s'exerce la coordination nécessaire à la mise en oeuvre de ces activités de formation; on y compte deux (2) professionnels.

Les outils didactiques généralement utilisés par cette Fédération sont des imprimés· feuillets ou dépliants promotionnels, textes spécialisés, etc...

Les coopératives affiliées

L'enquête menée par le Conseil de la Coopération du Québec en 1980 a révélé que les coopératives affiliées à cette Fédération réalisaient, à leur propre niveau et avec le support de la Fédération, un ensemble d'activités de formation ou d'éducation coopérative. Les activités réalisées à ce niveau s'adressent généralement aux membres des coopératives et ont globalement pour but de permettre à ces derniers de mieux connaître leur entreprise coopérative, sa nature, ses structures, ses services et la place qu'elle occupe dans l'activité agricole régionale ou provinciale.

Plusieurs coopératives se sont, en effet, données des structures ou mécanismes de liaison, d'animation ou de communication destinés à répondre aux besoins de formation et d'éducation manifestés par leurs membres.

Il en est ainsi de la Coopérative Agricole de Granby qui tient des journées d'information à l'intention des nouveaux administrateurs. De même, on alloue une journée entière à la formation du nouveau personnel. En ce qui a trait aux membres, la structure d'animation donne lieu à quatre (4) rencontres par an. Trois (3) d'entre elles sont régionales alors que l'autre est provinciale. On nous dit qu'environ cinquante (50) réunions par an ont lieu au niveau local et permettent de former environ 2 000 sociétaires à l'action de la coopérative. Les ressources affectées à temps partiel à ces activités sont de

quinze (15) personnes. Le budget global, hormis les salaires et les frais de déplacement, est de 35 000$.

A la Coopérative Agricole du Bas St-Laurent, il n'y a aucune formation à l'intention du personnel et des cadres. La formation ou l'éducation relève des besoins exprimés par la personne et se fait à l'extérieur soit via le Centre de Main-d'Oeuvre ou une institution d'enseignement.

La principale activité de la Coopérative Agricole du Bas St-Laurent à l'intention des administrateurs (session de formation) est réalisée par la Coopérative Fédérée de Québec. Des réunions d'information permettent toutefois aux sociétaires d'être au courant des activités de la coopérative. En 1978, les sujets traités se rapportaient au syndicalisme agricole et à la coopération. Le budget affecté à ces activités est de 5 000$. Deux (2) personnes y travaillent partiellement.

A la Coopérative Agricole de Papineauville, les administrateurs reçoivent trois (3) jours de formation à tous les ans. Cette formation est l'oeuvre de la Fédérée. Les cadres et les gérants reçoivent aussi trois (3) jours de formation une fois par an. Les contenus sont les mêmes mais l'approfondissement serait plus grand. Les employés, quant à eux, ne reçoivent pas de formation spécifique. De façon occasionnelle, deux (2) sessions eurent lieu; l'une portait sur les techniques des personnes préposées au comptoir et l'autre sur la coopération. La Fédérée a réalisé ces deux (2) sessions.

A la Chaîne coopérative du Saguenay, il existe des journées de formation à l'intention des cadres et des administrateurs portant principalement sur les techniques administratives. La formation des membres est laissée à l'UPA. Cependant, un ensemble d'activités éducatives sont réalisées par l'intermédiaire du Conseil de l'Intercoopération. On nous a mentionné l'utilisation du diaporama sur l'entreprise coopérative. On nous a parlé du cours donné par le Collège d'Alma aux cadres de coopératives et, enfin, le programme de formation des administrateurs en voie de développement à l'Université du Québec à Chicoutimi; la Coopérative effectue aussi une session intensive de deux (2) jours pour le personnel d'encadrement et la formation des gestionnaires aux dimensions technique, administrative et coopérative.

A la Coopérative agricole du Sud de Québec, la formation se limite à l'entraînement des nouveaux employés. Sur une base individuelle, certains cadres suivent des cours tant au Cegep que dans des organismes privés.

A la Coopérative de la Côte Sud, on nous répond que l'éducation est une priorité. En ce qui a trait aux sociétaires, il existe un journal de même que des circulaires d'information périodiques. On tient aussi une réunion d'information avant chaque assemblée générale annuelle. Les représentants font, par ailleurs, l'objet d'une formation spécifique. Les membres du personnel ne reçoivent aucune formation sauf celle permise par quelques

stages à St-Hyacinthe. En ce qui concerne les administrateurs, une retraite de formation a eu lieu en décembre 1978. La Coopérative nous a fait part d'un projet d'édition d'un fascicule sur les traits caractéristiques des coopératives agricoles. On nous a souligné le manque de matériel didactique approprié aux coopératives agricoles.

Au plan de l'action future, la Coopérative entend organiser une session de formation des employés qui sont en contact régulier avec les sociétaires. En regard de l'action du CCQ en matière d'éducation, notre répondant nous a souligné les grandes attentes de son institution à l'endroit du Conseil de la Coopération. Il a aussi fait part de l'existence du Conseil de la Coopérative laitière ayant un volet de consultation-information depuis 1975. Cette table-ronde sert à l'échange d'expériences, d'information, d'éducation ainsi qu'à l'éducation de projets en commun.

La Coopérative Fédérée de Québec vient donc complémentariser ou remplir, selon le cas, la fonction éducative en milieu agricole. Elle utilise pour ce faire des matériaux produits par ses propres officiers tout en s'inspirant de diverses sources. On discerne trois (3) documents principaux à l'action de formation des dirigeants en cours. Ce sont:

1) description des fonctions de l'assemblée générale;

2) description des fonctions du conseil d'administration;

3) description des fonctions du directeur général.

Chez les groupes coopératifs de petite et moyenne dimension, l'information ou l'éducation coopérative est généralement encadrée au sein des activités régulières de l'entreprise; la formation à la formule coopérative, notamment, trouvera souvent sa place lors des assemblées générales annuelles, de colloques ou d'événements spéciaux marquant la vie de la coopérative ou l'évolution de l'industrie agricole.

LA FEDERATION DES MAGASINS COOP

La Fédération des Magasins Coop consacre une part significative de son budget à des fins de formation et d'éducation coopérative. C'est surtout à ce dernier chapitre cependant qu'est canalisé l'essentiel de ses investissements.

Relativement bien structurée et programmée au niveau de l'animation et de l'éducation coopérative, cette Fédération ne dispose pas de programmation d'ensemble en matière de formation technique et professionnelle. Ses actions en ce domaine sont sporadiques, ponctuelles et visent généralement à donner de l'information générale ou à répondre à des besoins très spécifiques exprimés par les coopératives qu'elle regroupe.

Les actions réalisées à ce chapitre, en 1979, se résument à quelques activités de ce type:

- la tenue de quelques "samedis de l'information" destinés à des gestionnaires et administrateurs de coopératives et traitant généralement de gestion et de coopération;

- l'inscription à des cours de perfectionnement offerts par des réseaux scolaires ou institutions spécialisées et aptes à contribuer à l'amélioration du savoir-faire des employés de la Fédération;

- la tenue de soirées ou sessions de formation destinées aux gestionnaires et administrateurs portant sur l'analyse du "manuel de l'administrateur d'une coopérative de consommation" produit conjointement, il y a quelques années, par la Fédération des Magasins Coop, le Conseil de la Coopération du Québec et le Service des associations coopératives du ministère des Consommateurs, Coopératives et Institutions financières.

L'éducation coopérative, quant à elle, trouve une place privilégiée au sein de la structure d'animation dont s'est dotée cette Fédération. Cette éducation et cette animation coopérative trouvent leur place au sein de la Division de la promotion coopérative; cette dernière dispose de ressources professionnelles permanentes, en contact direct avec les dirigeants et membres des coopératives locales et vouées essentiellement à les sensibiliser aux réalités du monde de la coopération et de la consommation. Cette équipe produit des outils didactiques traitant de la coopération, offre aux coopératives des services-conseils en cette matière et va régulièrement en régions, rencontrer ces dernières et fournir leur collaboration à la réalisation de projets éducatifs répondant à leurs besoins.

Cette "Division" diffuse régulièrement de l'information coopérative aux membres de la Fédération et elle utilise, pour ce faire, divers types d'imprimés, parmi lesquels on retiendra la revue "Cooprix-Information", éditée par la Coopérative des consommateurs de Montréal (CCM) et

distribuée en 1979 dans une quarantaine de coopératives de consommation.

Plusieurs des coopératives affiliées à la Fédération réalisent à leur propre niveau différents projets d'éducation coopérative, mais il n'est pas possible pour la Fédération, à l'heure actuelle, de comptabiliser l'ensemble de ces interventions. Ces activités, nombreuses et fort variées, traduisent généralement la grande préoccupation des coopératives de ce niveau, de mieux faire connaître la coopération et de mettre en évidence le dynamisme même de cette formule au sein du secteur de la consommation. Dotées de budgets modestes, ces coopératives font régulièrement appel à la participation de leurs membres et tiennent des activités qui prennent des formes aussi diverses que des colloques, soirées d'information, assemblées de cuisine, séminaires, cours-maison sur la coopération, etc...

La formation professionnelle relève d'un directeur des ressources humaines, alors que la formation coopérative et l'animation coopérative relèvent d'une Division de la promotion coopérative. Une dizaine de ressources humaines permanentes oeuvrent au sein de ces structures et l'enquête menée par le CCQ évaluait à quelque 300 000$ (ressources humaines comprises) l'ensemble des investissements requis à la réalisation de ses opérations de formation, d'éducation et d'animation. Dix pour cent (10%) de cette somme proviendrait du budget normal d'opération, dix autres pour cent (10%) de budgets spéciaux et soixan-

te pourcent (60%) de subventions diverses. L'autre vingt pour cent (20%) est autofinancé dans la mesure où les coopératives-membres sont facturées pour les services rendus.

PECHEURS-UNIS DU QUEBEC

Cette Fédération de coopératives de pêcheurs est préoccupée à la fois par la formation professionnelle et l'éducation coopérative de ses pêcheurs-membres. Son programme de formation reflète cette préoccupation centrale et prévoit des investissements d'égale importance à l'un et l'autre chapitre. Et ses activités en ces domaines sont nombreuses et variées:

- Au cours de la dernière année, Pêcheurs Unis du Québec a tenu neuf (9) assemblées régionales spéciales ayant pour double but de faire le bilan de la qualité de vie coopérative, notamment en ce qui a trait à la compréhension de la formule coopérative et à l'état des relations entre les coopératives et ses membres; cette expérience de réflexion collective aura rejoint, en novembre et décembre dernier, environ cinquante pour cent (50%) des pêcheurs-membres des coopératives.

- Pêcheurs-Unis du Québec a de plus entrepris l'organisation de sessions de formation s'adressant aux dirigeants élus tant de la Fédération provinciale que de dirigeants de coopératives régionales. Ces sessions ont pour double objectif:

  a) "d'amener le dirigeant élu à être mieux habilité à définir les objectifs socio-économiques de son entreprise coopérative de services, de transformation et de mise en marché pour qu'il soit plus apte:

. à l'administrer, à prendre les bonnes décisions et à les assumer,

. à soutenir le personnel et accepter l'éclairage fourni par celui-ci dans le processus de décision,

et afin de mieux représenter et d'informer les pêcheurs-membres à la base";

b) "habiliter les dirigeants élus à travailler ensemble à la solution de leurs problèmes et à partager intimement des opérations communes".

Quatre (4) sessions de ce type ont été tenues à ce jour, permettant de rejoindre quarante-cinq (45) dirigeants de coopératives de ce secteur.

- Pêcheurs-Unis du Québec veut tenir compte, dans son programme de formation, de la place et du rôle des épouses de ses administrateurs élus. Parce qu'elle est convaincue que les femmes des administrateurs ont un rôle important à jouer, non seulement comme soutien, mais également comme collaboratrice de leur mari, cette Fédération provinciale a conçu une session de formation qui leur est destinée et qui a pour objectif "de permettre aux femmes des dirigeants élus de la Fédération de mieux connaître l'entreprise coopérative de leur mari et leur fonction d'administrateur d'entreprise afin

de les aider à mieux comprendre les contraintes du métier et leur permettre de les épauler au maximum".

- Au chapitre de la formation professionnelle, Pêcheurs-Unis du Québec utilise cinq (5) voies d'actions:

  a) un programme de formation a été conçu pour les contremaîtres des usines dans le but d'améliorer la qualité des rapports entre employés syndiqués et cadres des entreprises;

  b) les gestionnaires et les cadres moyens de la Fédération participent au programme de formation en gestion coopérative de l'Ecole des Hautes Etudes commerciales (HEC);

  c) des membres du personnel ont accès à des cours de perfectionnement, notamment au sein des réseaux institutionnels;

  d) une entente entre P.U.Q. et l'Institut des pêches permet d'assurer la formation professionnelle permanente des pêcheurs qui peuvent ainsi suivre des cours de perfectionnement dans leur propre milieu, de janvier à mars de chaque année; la Fédération assure la promotion de ces cours et recrutent les pêcheurs alors que l'Institut des pêches envoie sur place les personnes-ressources aptes à donner aux pêcheurs la formation qu'ils désirent acquérir;

e) depuis 1971, enfin, Pêcheurs-Unis du Québec organise des cours spéciaux aux membres d'équipage pour les initier aux nouveaux modes de pêche et à la mise en route de nouveaux types de bateaux; ce cours, donné par P.U.Q. est rendu possible grâce à un financement provenant du ministère fédéral de la Main-d'oeuvre.

Les programmes de formation professionnelle et d'éducation coopérative de Pêcheurs-Unis du Québec sont multiples, variés et s'inscrivent dans le cadre d'une programmation d'ensemble s'adressant à ces clientèles-cibles que sont les administrateurs élus, les gestionnaires des coopératives et les travailleurs gravitant autour de toutes ces organisations. Cette programmation place côte à côte, la dimension professionnelle et la dimension coopérative et tend à offrir à la fois aux clientèles ci-haut identifiées un plus grand savoir-faire et une plus grande conscience coopérative.

LES PRODUCTEURS DE SUCRE D'ERABLE DU QUEBEC

Disposant de ressources financières modestes, Les Producteurs de Sucre d'érable du Québec privilégient des activités de formation destinées principalement aux membres coopérateurs. Ils ne disposent pas de programmes structurés de formation professionnelle ou d'éducation coopérative. Ils tendent plutôt à utiliser au maximum les structures dont ils se sont dotés pour informer ses membres du fonctionnement de l'entreprise coopérative et, d'une façon toute particulière, du fonctionnement même de l'industrie du sucre d'érable.

Cette information, parfois coopérative, parfois professionnelle, trouve sa place tant au sein des assemblées du secteur (régions) qu'au sein de l'assemblée générale annuelle.

Cette Coopérative s'est, en effet, dotée d'une organisation qui divise le Québec en sept (7) grandes régions; chacune de ces régions est identifiée à un secteur et est représentée par sept (7) délégués. Ces derniers, élus dans chacune de leur assemblée de secteur (régionale) constituent l'assemblée générale de "Producteurs de sucre d'érable du Québec".

Deux (2) fois l'an (printemps et automne), la Coopérative provinciale tient des réunions de secteurs, ce qui lui permet de rejoindre directement, dans leur milieu, l'ensemble des membres qu'elle regroupe. Ces quatorze

(14) assemblées sectorielles annuelles constituent des moments privilégiés de transmission d'information sur la nature coopérative de l'entreprise de même que sur le fonctionnement même de l'industrie du sucre d'érable (les marchés, les techniques nouvelles, les marchés internes et externes, etc...).

Cette "formation sur le tas" est assurée par les ressources humaines de la Coopérative elle-même, laquelle fait souvent appel à des ressources professionnelles des ministères de l'Agriculture et de l'Alimentation (MAA), de l'Industrie (MIC) ou de l'Energie et des Ressources (MER).

L'assemblée générale annuelle composée des quarante-neuf (49) délégués provenant des sept (7) secteurs (régions), constitue pour la Coopérative provinciale un autre temps fort de formation et d'animation lui permettant de mettre à date les données nouvelles de cette industrie. De façon régulière, des techniciens provenant de ministères du Québec viennent alors informer les membres de sujets aussi précis que les nouvelles techniques de production, l'entretien et la sylviculture des boisés, etc...

En saison (l'hiver), la Coopérative provinciale fait également appel à deux (2) ou trois (3) ressources extérieures —— généralement des ex-producteurs —— lesquelles agissent comme propagandistes auprès des membres; ces dernières contribuent à mieux faire connaître la Coopérative, sa nature coopérative, ses services, etc...

Une forme d'éducation plus large destinée aux membres trouve également place au sein de la revue "Le coopérateur agricole" produit et diffusé par la Coopérative Fédérée de Québec.

Un sondage effectué auprés de cette institution par le Conseil de la Coopération du Québec, évaluait à quelque 20 000$ les investissements ainsi réalisés annuellement à ces seuls chapitres de la formation professionnelle de l'éducation coopérative. Ces sommes proviennent entièrement de la Coopérative provinciale, laquelle n'a pas fait appel à ce jour, à des programmes d'aide ou de subvention en provenance d'organismes gouvernementaux.

L'ASSOCIATION COOPERATIVE FEMININE DU QUEBEC

L'Association Coopérative Féminine du Québec considère prioritaire la réalisation de programmes d'éducation coopérative. Elle insiste sur cette priorité en mentionnant qu'elle est elle-même, comme institution, vouée à l'éducation coopérative et d'une façon particulière à l'éducation de la femme à la chose publique et coopérative.

Quoique disposant de ressources financières limitées, l'Association Coopérative Féminine réalise de façon régulière deux (2) projets d'éducation, lesquels rejoignent l'ensemble de ses 1 100 membres. Ces projets consistent en la tenue de conférences mensuelles traitant de la coopération et en l'organisation d'assemblées générales d'éducation, ces dernières se tenant au niveau de chacune des sections régionales. La réalisation de ces projets est rendue possible grâce au bénévolat des membres de cette Association et en partie grâce à l'octroi d'une subvention de la Direction générale de l'éducation des adultes (OVEP).

Il arrive occasionnellement que cette Association participe à des missions à caractère éducatif en collaboration avec le Conseil de la Coopération du Québec. Ainsi, récemment, cinq (5) membres de cette Association se sont rendus en mission en Haïti, afin de prendre contact avec la réalité coopérative de ce pays et d'identifier avec les coopérateurs de ce milieu, les formes d'intercoopération susceptibles d'être vécues entre femmes du Québec et femmes d'Haïti.

En tenant compte des subventions obtenues par la DGEA, ci-haut mentionnées, et des sommes en provenance des membres eux-mêmes, on peut considérer que cette Association dispose d'un budget global de 8 000$ à 10 000$ pour des fins d'éducation coopérative. Soixante-six pour cent (66%) de cette somme provient de subventions diverses alors que trente-trois (33%) provient de cotisations des membres.

L'ACFQ ne dispose que de peu de ressources permanentes. Pour réaliser ses projets éducatifs, elle utilise de façon courante les ressources du CCQ, celles en provenance d'autres institutions coopératives, les ressources financières d'organismes gouvernementaux et le bénévolat. Cette institution utilise comme moyens d'action privilégiés les sessions intensives, les conférences d'une journée et les missions. Ces moyens apparaissent particulièrement efficaces et sont généralement très appréciés de la part des membres de l'Association. L'institution affirme par ailleurs utiliser du matériel éducatif en provenance de divers milieux, lequel doit souvent être retouché et adapté aux besoins spécifiques de cette Association. Cette dernière déplore également le fait que les contenus de plusieurs de ces outils ne soient pas assez axés sur des préoccupations pratiques.

L'Association Coopérative Féminine du Québec identifie comme priorité à court terme la réalisation de projets éducatifs ayant trait à la coopération funéraire de même qu'à la coopération régionale dans le secteur de la consommation. Elle souhaite particulièrement sensibiliser ses membres et la population à ces types de coopératives.

FEDERATION DES COOPERATIVES DU NOUVEAU-QUEBEC

Actuellement, la Fédération des Coopératives du Nouveau-Québec regroupe onze (11) des quatorze (14) coopératives autochtones du nord du Québec. Situées sur le littoral de la Baie James, de la Baie d'Hudson et de la Baie d'Ungava, ces coopératives à fins multiples participent activement à la vie économique et sociale de leur village et rassemblent plus de 2 000 membres, soit la presque totalité de la population adulte du Nouveau-Québec. Diverses et nombreuses, les activités de ces coopératives touchent la plupart des secteurs d'activités économiques; mentionnons ici le commerce de détail qui, en terme de volume d'affaires, est une des activités les plus importantes, l'achat et la vente des produits d'art et d'artisanat ainsi que des produits de la chasse et de la pêche, l'exploitation d'agences de distribution de produits pétroliers, l'exploitation de restaurants, d'auberges.

Si la Fédération des Coopératives du Nouveau-Québec (FCNQ) constitue un organisme de commercialisation des produits de la petite industrie autochtone, de l'artisanat, de la sculpture, de centralisation des achats et de négociations d'emprunts, elle joue également un rôle important en matière d'éducation coopérative, de formation administrative et comptable de son personnel et du personnel autochtone de ses coopératives affiliées.

L'objectif visé tant par la Fédération que par les coopératives qu'elle regroupe, est la prise en charge par les autochtones de leurs coopératives. Soulignons que présentement, l'administration et la gérance locale des coopératives sont totalement effectuées par les autochtones eux-mêmes.

En matière de formation et d'éducation coopérative, le mouvement coopératif inuit vit une situation bien particulière, trop souvent méconnue des gens du sud. Etant donné la culture inuit et le niveau d'éducation technique et administrative de la population et en considérant les énormes coûts de déplacement, on conçoit la formation et l'éducation coopérative comme étant incorporées dans un processus plus vaste d'action. Toutes les interventions de la Fédération des Coopératives du Nouveau-Québec revêtent un caractère éducatif et pour bien illustrer cette affirmation, il suffit de mentionner que les assemblées générales de la Fédération durent de huit (8) à quinze (15) jours, les réunions du comité exécutif six (6) jours en moyenne et la vérification financière d'une coopérative deux (2) semaines. L'animation coopérative du milieu revêt donc une importance toute particulière et on profite de ces rencontres pour réaliser en même temps de l'éducation et de la formation, donner l'information et les renseignements nécessaires.

La formation est inhérente à la prise de décision et à l'action. Lors de visites effectuées régulièrement dans ses onze (11) coopératives, la Fédération essaie d'appor-

ter tout le soutien technique d'une part et, d'autre part, par la dispense de cours de perfectionnement, vise à initier et à préparer adéquatement tout le personnel autochtone.

Des sessions de formation d'une durée approximative de cinq (5) semaines et administrées lors de visites dans les coopératives, sont dispensées par les ressources de la Fédération ou par des experts engagés par celle-ci à cette occasion. Les sujets touchés par ces sessions sont variés et spécialisés, tels l'achat de fourrures, de sculptures et la maintenance mécanique. Suite à ces sessions, un suivi sur le plan technique est assuré par le personnel de la Fédération.

Si la Fédération des Coopératives du Nouveau-Québec possède un Service de formation comptant cinq (5) à six (6) permanents et fournissant un support aux autres services, les efforts en la matière ne sont pas exclusifs à ce Service car, comme nous l'avons mentionné précédemment, toutes les interventions de la Fédération revêtent un caractère éducatif. Un programme de formation générale a été institué dans les cadres duquel les autochtones font un stage d'apprentissage au siège social de la Fédération en vue de se préparer à assumer pleinement leurs responsabilités dans leurs coopératives. A l'occasion, on a également reccurs à des programmes de formation offerts par le Centre de Main-d'Oeuvre du Canada.

En ce qui a trait à la production de matériel didactique, la Fédération des Coopératives du Nouveau-Québec compte, parmi ses réalisations, la rédaction et la diffusion de fascicules clarifiant la loi et les règlements de régie interne adaptés à la réalité nordique, la production de quelques audio-visuels et d'un volume intitulé "All about cooperatives" traitant des principes coopératifs et réalisé conjointement par la FCNQ et le gouvernement du Québec. Présentement, un manuel sur l'opération d'un magasin est en préparation et la publication du journal "Kongug" vient de reprendre après un certain temps d'interruption; le prochain numéro devrait sortir bientôt et sera distribué dans toutes les coopératives affiliées à la Fédération. A l'occasion, les coopératives recourent à la radio communautaire et produisent des feuillets d'information.

Cette Fédération de même que ses coopératives affiliées utilisent un ensemble de documents en provenance de sources diverses, lesquels documents doivent être adaptés à la réalité vécue par les Inuit.

Le financement des activités reliées à la formation et à l'éducation coopérative s'effectue en majeure partie à même le budget d'opération de la Fédération, soit environ 80% ainsi qu'à partir de subventions gouvernementales telles des subventions statutaires du gouvernement du Québec, de l'OPDQ, du MTMO.

En 1975, le ministère des Affaires indiennes du Nord Canadien effectuait une étude sur l'amélioration de la gestion dans les petites entreprises et coopératives du Nord; le document intitulé "Management Development and Cooperatives in the North" expose en détail les problèmes particuliers liés à la gestion des affaires dans le Nord, définit les besoins au chapitre de la formation et propose également des moyens visant à résoudre ces problèmes.

Les représentants de la Fédération des Coopératives du Nouveau-Québec nous indiquent que les coopératives locales réalisent à leur propre niveau un ensemble d'activités de formation financées à cent pour cent (100%) par les coopératives locales elles-mêmes. On retrouve à ce niveau local un ensemble d'activités allant de la formation des gérants à la formation d'administrateurs, à la tenue de réunions diverses, etc...

Cette Fédération souhaite pouvoir fournir à ses membres des programmes capables de mieux les initier à la réalité économique et rendre le système économique nord-américain compréhensible aux Inuit afin de les aider à assumer réellement le leadership de leur organisme. L'atteinte de cet objectif bénéficierait bien sûr à l'ensemble de la population Inuit.

SECTEURS COOPERATIFS NON-FEDERES

CLUBS D'ALIMENTS NATURELS

Les vingt-six (26) coopératives d'aliments naturels de la province sont regroupées au sein de trois (3) entrepôts formés en coopérative régionale: La Balance à Montréal, L'Engoulevent à Québec et Les Alentours à Sherbrooke. Ces trois (3) entrepôts en plus de regrouper les clubs, rassemblent également une centaine de groupes d'achat fonctionnant selon les principes coopératifs et sont ouverts aux organismes à but non lucratif s'engageant, par contrat, à respecter les normes de coopération établies par les clubs d'aliments naturels.

La participation du membre au fonctionnement de sa coopérative et son éducation aux réalités économiques et à la consommation sont les objectifs prioritaires des clubs de ce secteur. L'accueil du nouveau membre revêt une importance toute particulière; dès son entrée dans la coopérative, un groupe ou un comité est chargé de lui fournir toutes les informations ayant trait au coopératisme et au fonctionnement interne de l'entreprise coopérative à laquelle il adhère. Cette information est transmise verbalement ou par des feuillets réalisés par la coopérative. Le nouveau membre sera ensuite invité à participer activement en se joignant à un des comités ou groupes de travail (comité de la qualité des produits, comité d'information, ...).

Le travail est obligatoire à l'intérieur de la coopérative; en devenant membre, on s'engage à consacrer une cer-

tain nombre d'heures au fonctionnement de l'entreprise coopérative. Il n'existe pas à notre connaissance de cours ou de programmes réguliers de formation pour les membres ou les dirigeants élus. La formation administrative pour l'ensemble des coopératives du secteur de l'alimentation naturelle s'effectue "sur le tas", on apprend en participant, en travaillant et en échangeant avec des membres possédant les notions techniques et administratives qui nous font défauts.

L'éducation coopérative et l'éducation à une saine alimentation sont étroitement liées au fonctionnement de la coopérative et se traduisent concrètement au sein des activités journalières. Outre l'importance accordée à l'accueil des nouveaux membres et à la participation aux groupes de travail, d'autres actions moins généralisées mais dignes d'intérêt sont réalisées plus spécifiquement dans les régions relevant des trois (3) entrepôts coopératifs.

La coopérative régionale "La Balance"

Dans la région de Montréal (06), la plus importante des coopératives régionales d'aliments naturels "La Balance" compte à son actif une variété intéressante de réalisations qui touchent directement ou indirectement les coopératives qu'elle regroupe. Mentionnons ici:

- La mise sur pied d'un Comité de qualité des produits qui se consacre à l'étude des produits vendus. Ce

Comité a réalisé un catalogue détaillé sur les produits et la façon de les apprêter. Ce catalogue est commun aux clubs d'aliments naturels et circule dans toute la province. Le Comité de qualité des produits entretient également des liens étroits avec les producteurs québécois d'aliments naturels et publie à l'occasion des articles dans les journaux.

- La parution depuis deux (2) ans d'une douzaine de numéros d'un journal véhiculant l'information propre à ce secteur. Ce journal fut réalisé à tour de rôle par différentes régions de la province. Actuellement, un Comité chargé de l'aspect coordination et technique de la production de ce journal itinérant est à se former.

- La réalisation d'une émission à toutes les deux (2) semaines sur les ondes de la radio centre-ville de Montréal.

- Des cours de cuisine sont offerts par les restaurants coopératifs "La Becquée" et "Le matin des magiciens" ainsi qu'au sein des coopératives d'aliments naturels.

L'ensemble des activités de formation et d'éducation coopérative est financé à même le budget d'opération. Cependant, la coopérative régionale "La Balance" a eu recours aux ressources du ministère de l'Education du Québec par l'intermédiaire des projets OVEP. Les subsides obtenus ont permis d'organiser différents cours, tels:

- la formation des personnes-ressources aptes à dispenser les cours de cuisine spécifiques à l'alimentation naturelle;

- la formation de personnes compétentes pouvant évaluer la qualité des grains;

- la formation d'animateurs chargés de la sensibilisation des membres à la coopération.

Le matériel didactique employé est produit ponctuellement par les coopératives et se résume à des feuillets d'information et d'éducation à la coopération. Le matériel extérieur est peu ou pas utilisé, la documentation produite par la Fédération des Magasins Coop est appréciée mais circule très peu au sein des coopératives d'aliments naturels.

La coopérative régionale "L'Engoulevent"

Dans la région de Québec (03),l'Entrepôt coopératif régional "L'Engoulevent" effectue de la recherche sur la qualité des produits par l'intermédiaire de groupes de travail.

Les employés et les membres pourront bientôt bénéficier d'un bottin d'information contenant des renseignements sur le fonctionnement d'une coopérative, le rôle des membres, etc... Ce bottin est actuellement en préparation et devrait servir d'ici peu aux clubs desservis par "L'Engoulevent". Un feuillet d'information accompagnant les

bulletins de commande, véhicule l'information dans les clubs et les groupes d'achat relevant de l'entrepôt coopératif "L'Engoulevent". Aucune activité de formation ne touche les administrateurs élus, ceux-ci apprennent en participant aux fréquentes réunions de leur conseil d'administration et en échangeant avec les administrateurs d'expérience. Si dans l'ensemble, les quelques activités de formation administrative et d'éducation coopérative reposent sur la participation, le bénévolat, il ne faudrait pas passer sous silence l'apport du gouvernement provincial. La région de Québec a recouru aux services du ministère des Consommateurs, Coopératives et Institutions financières pour l'implantation d'un système comptable et de gestion. La documentation de ce ministère est connue et utilisée selon les besoins. Actuellement, un projet baptisé "Informons-nous" est en cours et touche la réalisation de documents, l'information du milieu sur l'écologie, l'alimentation, etc... Ce projet a été rendu possible grâce au programme PAT (programme d'aide aux travailleurs) du ministère du Travail du Québec. Plus spécifiques à chaque club, d'autres activités dépendant directement des ressources et du dynamisme local sont réalisées; mentionnons entre autres la tenue de sessions d'éducation à la coopération, de soirées d'information.

La coopérative régionale "Les Alentours"

Dans la région de Sherbrooke (05), actuellement une seule coopérative d'aliments naturels "La Ruche" a un Comité d'é-

ducation, ce qui ne signifie pas pour autant que peu d'efforts soient consacrés à cet effet. Règle générale, l'éducation coopérative et la formation s'effectuent "sur le tas" de façon informelle. Voici quelques activités d'éducation et de formation autres que l'accueil aux membres dénombrées dans la région:

- la publication sporadique d'un bulletin d'information et de liaison intitulé "Les Alentours" distribué aux membres des coopératives et aux groupes d'achat de la région sherbrookoise;

- la publication occasionnelle d'articles sur l'alimentation naturelle et/ou la coopération dans les journaux de la région;

- l'inscription de quelques membres aux cours dispensés par l'Université de Sherbrooke (IRECUS) (Certificat coopératif, cours de comptabilité);

- le recours aux services du ministère des Consommateurs, Coopératives et Institutions financières pour l'établissement d'un système comptable.

Dans l'ensemble

Si en quelques lignes, nous tentons de tracer le portrait de la situation touchant la formation et l'éducation qui prévaut au sein des clubs d'aliments naturels, nous en arrivons aux constatations suivantes: par l'intermédiai-

re de trois (3) coopératives régionales, des réalisations concrètes en matière de coordination, de partage des ressources et de circulation d'informations sont rendues possibles. Les clubs d'aliments naturels, dans leur ensemble, accordent une très grande importance à la participation de leurs membres. Le fonctionnement même de ces clubs repose sur le travail volontaire du membre, ce qui a pour effet d'éliminer presqu'automatiquement tout membre "non convaincu". La formation et l'éducation s'effectuent "sur le tas"; on apprend en travaillant pour le meilleur et pour le pire. Vu l'importance accordée à la participation, à l'intégration du membre, l'éducation coopérative ne pose habituellement pas de problèmes majeurs et est réalisée efficacement en grande partie lors de l'accueil du membre. La formation à l'administration, à la gestion, pose cependant des problèmes pour les clubs ne comptant pas dans leur membership de spécialistes prêts à offrir de leur temps et de leur expérience. Dans les régions desservies par "La Balance" et "L'Engoulevent", certaines réalisations touchant la formation administrative, technique, ont vu le jour (catalogue des produits, formation de personnes-ressources, bottin d'information, etc...). Un des points forts de ce secteur est son réseau d'information qui paraît efficace.

Les feuillets d'information annexés aux bulletins de commande et le journal provincial produit alternativement par différentes régions permettent une circulation de l'information qui amène un partage ou du moins une incitation au partage des réalisations au sein des clubs d'aliments

naturels. A l'occasion, on utilise les ressources gouvernementales disponibles pour des activités de formation et d'éducation mais, somme toute, le recours aux programmes gouvernementaux est assez limité et ne s'effectue pas sur une grande échelle. Le matériel didactique le plus employé est celui produit au sein même des clubs d'aliments naturels et le réseau d'enseignement n'est pas utilisé; on préfère former ses membres et produire ses propres outils.

CLUBS COOPERATIFS DE CONSOMMATION
COMPTOIRS ALIMENTAIRES

Jeune secteur du mouvement coopératif québécois, les clubs de consommation se sont développés rapidement depuis les années '70. On compte aujourd'hui 106 clubs de consommation; de ce nombre, environ 40 sont affiliés à la Fédération des Magasins Coop, 40 autres sont regroupés en tables régionales et une vingtaine sont indépendants. Ces clubs desservent environ 12 500 membres et fonctionnent selon le principe du prix coûtant. Le bénévolat des membres permet de réduire au strict minimum les coûts d'administration du service d'approvisionnement.

L'éducation des membres et l'animation du milieu constituent l'épine dorsale du maintien des clubs de consommation et sont intégrées au fonctionnement même de la coopérative. Les clubs travaillent constamment à l'implication, à l'insertion dans le milieu par un travail de formation et d'éducation à la coopération, à la consommation et à l'alimentation saine.

Engagés et actifs dans leur quartier et dans leur milieu, les clubs de consommation veulent qu'on reconnaisse leurs spécificités par rapport au secteur fédéré de la consommation ainsi qu'au sein même des clubs et des comptoirs. Les orientations diffèrent dans ce secteur non-fédéré; une partie des clubs refuse toute forme de regroupement alors que d'autres espèrent se regrouper le plus tôt possible, certains visent à se multiplier mais en restant petits et

locaux alors que d'autres visent à devenir de "gros" clubs.

Notre inventaire touchera exclusivement les clubs de consommation regroupés en tables régionales; la situation des clubs affiliés à la Fédération des Magasins Coop ayant déjà été l'objet de notre étude (voir Fédération des Magasins Coop) et les clubs indépendants n'ayant pu être rejoints.

Les clubs coopératifs de consommation regroupés en tables régionales

L'actuelle structure d'organisation des clubs coopératifs de consommation (comptoirs) se présente comme suit:

- le comptoir;

- les tables régionales: (Montréal, Québec, Nord-Ouest) ces tables sont attitrées à des fonctions bien spécifiques telles les achats, les finances et l'orientation;

- la table interrégionale regroupant toute la région du Québec.

A la base se trouve le club avec son conseil d'administration qui a pour mandat d'animer les équipes de travail (déballage, fruits et légumes, ...), les comités (recrutement, éducation alimentaire, finance, ...) et aussi les débats afin d'assurer le contrôle du club par ses membres. Chaque comité et chaque équipe de travail assurent l'entraînement du membre qui s'y joint.

Par son adhésion au club, le membre ou la famille-membre s'engage à fournir chaque mois quelques heures de travail bénévole au sein des groupes ou comités. Ce mécanisme permet la vente au prix coûtant, donc sans profit, en plus de la participation directe du membre.

Une attention toute particulière est accordée à l'accueil du nouveau membre; plusieurs clubs ont même un Comité spécialement attitré à cette tâche. A son entrée dans le club, le nouveau membre se voit ordinairement remettre un feuillet explicatif sur le fonctionnement de la coopérative et fréquemment, un système de parrainage le guidera lors de sa première commande au comptoir alimentaire.

Chaque année, de cinq (5) à huit (8) assemblées générales décisionnelles rassemblent tous les membres et contribuent à augmenter la cohésion du groupe et son information. La tenue de l'assemblée générale est un moment privilégié d'éducation coopérative. En plus d'aborder les différents points d'actualité, on profite à l'occasion de cette réunion pour expliquer la régie interne et pour sensibiliser les membres aux principes coopératifs.

Dans différentes régions (Montréal, Québec, Abitibi, Bois-Francs, ...) les clubs délèguent des représentants qui vont siéger à des tables régionales. Ces tables assurent une certaine coordination et un échange d'information entre les clubs d'une région. Trois (3) des principales régions , soit Montréal (06), Québec (03) et le Nord-Ouest (08), ont été l'objet de notre enquête.

Région de Montréal (06)

Dans la région montréalaise, la table régionale des finances organise des sessions de formation d'une durée de 8 samedis consécutifs et touchant des groupes d'environ 20 personnes; ces sessions sont dispensées par des personnes-ressources du milieu et sur demande des membres. Le coût de ces sessions est défrayé directement par les membres inscrits.

La table régionale des achats effectue différentes recherches telle la production d'un cahier d'inventaire et réalise des dossiers d'information sur les achats lesquels sont distribués dans les clubs.

Lieu de discussion et de coordination, la table d'orientation produit un journal mensuel, vendu 0,10¢ aux membres des clubs de consommation de toute la province. Chaque région a un agent de liaison qui participe à la publication de ce journal.

Comme nous l'avons vu précédemment, l'organisation d'activités de formation et d'éducation coopérative au sein même des comptoirs relève des différents comités ou groupes de tâches. Ces activités sont des plus diverses et bien spécifiques à chaque comptoir; il nous suffit de mentionner ici les assemblées de cuisine, la publication de bulletins, l'affichage et l'invitation de conférenciers, etc...

La grande majorité du financement des activités de formation et d'éducation est assurée directement par les comptoirs. Les trois principales sources de financement des clubs et comptoirs de la région de Montréal sont l'organisation de:

1- kiosques de collation; ces kiosques dont le but premier est le recrutement consacre la totalité de leurs recettes à l'éducation et à la formation (les membres préparent bénévolement de la nourriture qui est vendue à ces kiosques);

2- fêtes populaires annuelles;

3- diverses activités telles bazars, marché aux puces, vente de calendriers, etc...

Les coopératives de ce secteur ont également recours à des sources extérieures pour le financement de leurs activités de formation et d'éducation coopérative. Quelques coopératives utilisent les programmes OVEP du ministère de l'Education du Québec et le Service d'éducation aux adultes de leur Commission scolaire régionale; des personnes-ressources du ministère des Consommateurs, Coopératives et Institutions financières sont également consultées. De façon plus sporadique, mentionnons également le soutien apporté à certains comptoirs de la région de Montréal par Centraide, par des fondations ayant une politique d'aide aux organismes à caractère communautaire et par quelques syndicats.

Au niveau du matériel didactique produit par ce secteur coopératif, il n'existe pas dans la région de Montréal d'inventaire exhaustif. Néanmoins, certaines réalisations ont été portées à notre attention dont une pièce de théâtre produite par le Club coopératif de consommation Hochelaga-Maisonneuve, un audio-visuel et un diaporama faits par les clubs et circulant dans la région montréalaise. Le matériel didactique provenant de l'extérieur est peu ou pas utilisé, n'étant pas adapté au fonctionnement ni à la philosophie du coopératisme des clubs de consommation.

Région de Québec (03)

Dans la région immédiate de Québec, plusieurs clubs ont des comités attitrés à des tâches directement reliées à la formation et à l'éducation coopérative. Prenons par exemple le "Club coopératif de consommation de St-Sauveur" qui a des Comités de formation, d'éducation à la consommation, d'information et de supervision.

Le Comité de formation offre aux membres la possibilité de participer à deux (2) fins de semaines de formation et d'éducation coopérative. La même possibilité consacrée spécifiquement à la gérance et à la gestion est offerte aux membres du conseil d'administration et du Comité de supervision.

Le Comité d'éducation à la consommation sensibilise les membres aux mécanismes de la consommation tel les rapports "qualité-prix des produits".

Le Comité d'information, quant à lui, produit un journal hebdomadaire distribué aux membres.

A ces activités relevant directement de comités internes vient s'ajouter l'utilisation de programmes gouvernementaux à des fins de formation et d'éducation coopérative en provenance de la DGEA. Un projet OVEP (5 000$) sert à la production de matériel didactique et à d'autres activités d'éducation coopérative de même qu'à la consommation (St-Sauveur); un autre programme est utilisé au recrutement, à l'accueil et à la formation des nouveaux membres (Club coopératif de consommation du Faubourg).

Le matériel didactique utilisé à des fins de formation et d'éducation est produit dans son ensemble au sein des clubs. Le matériel provenant de ressources extérieures (gouvernement, milieu universitaire) est plus rarement utilisé, souvent critiqué et remodelé par les clubs.

La table régionale de Québec des clubs de consommation vient de produire un vidéo sur le fonctionnement d'une coopérative alimentaire et un "cahier de gestion pour les clubs" est actuellement en préparation et sera diffusé d'ici peu dans la région.

Région du Nord-Ouest (08)

Bien implantés dans le nord-ouest québécois, les clubs de consommation de cette région ont de particulier leur autosuffisance dans le domaine de la formation adminis-

trative et de l'éducation coopérative. Aucune ressource extérieure aux clubs de la région, tant gouvernementale que scolaire, n'est utilisée, ni sollicitée pour soutenir des activités de formation et d'éducation.

Le Club alimentaire coopératif de Malartic organise, sur demande, des sessions intensives d'une journée pour les administrateurs élus et les membres intéressés. Ces sessions portent sur la comptabilité, la gérance et sont dispensées par des personnes-ressources des clubs de la région.

La formation des employés et l'éducation coopérative des membres s'effectuent "sur le tas" et ici comme dans les autres régions, une importance toute particulière est accordée à l'accueil du nouveau membre, aux assemblées générales et à l'animation du milieu.

Certains clubs ont un bulletin interne et utilisent à l'occasion les journaux de la région. Un vidéo sur l'histoire du Club alimentaire coopératif de Malartic a été produit en 1979 et certains ont recours à des enregistrements de cassettes pour faire circuler l'information se rapportant à leur club, à la formation ou à l'éducation coopérative.

COOPERATIVES FORESTIERES

La Conférence des coopératives forestières du Québec (CCFQ) regroupe depuis 1978 les trente-trois (33) coopératives forestières actives de la province; celles-ci réalisent un chiffre d'affaire de plus de 59 millions et comptent près de 1 800 membres actifs. Les régions du Saguenay-Lac St-Jean et du Nord-Ouest sont les deux (2) plus importantes dans le domaine forestier.

La formation des travailleurs forestiers revêt une importance de tout premier ordre pour les coopératives de ce secteur. Le développement futur que connaîtront les coopératives forestières reste intimement lié aux capacités administratives et techniques, au professionnalisme de ses administrateurs, de ses gestionnaires et de ses travailleurs ainsi qu'à la compréhension du coopératisme par tous ses membres.

L'expérience passé

En 1976, le rapport Paillé-McNeil intitulé "Les perspectives d'avenir des coopératives forestières au Québec" recommandait de "voir à faire offrir aux membres des coopératives forestières du Québec des programmes de formation de main-d'oeuvre appropriés à leurs besoins..." (recommandation no 26) [1]. De 1977 à 1979, sous l'instigation du

---

(1) Gilbert Paillé-André McNeil, "Les perspectives d'avenir des coopératives forestières du Québec", Québec, Rapport fait à la demande du MCCIF et du MTF, Septembre 1976, p. 104.

Comité ad hoc du secteur coopératif composé de représentants du CCQ, du MCCIF et du MER, on assista à la création d'un Service de formation pour les coopératives forestières. Les Collèges d'Alma et de St-Félicien, l'un spécialisé en coopération et l'autre en exploitation et en aménagement forestier, procédèrent par l'intermédiaire de leurs Services d'éducation aux adultes, à l'analyse des besoins de formation, à l'élaboration d'un programme, puis le dispensèrent à la Coopérative de gestion forestière des Appalaches. Par la suite, devant le succès obtenu, le programme s'étendit à quatre (4) autres régions forestières. En 1979, malgré le succès de cette opération auprès des coopératives forestières, on dû mettre fin à cette expérience, celle-ci ne cadrant pas avec les normes en vigueur au ministère de l'Education. Le MEQ désirant chapeauter cette expérience mise de l'avant par les coopératives forestières et quelques autres intervenants, reprit le projet à son compte.

Les besoins de formation se faisant pressants et essentiels pour les coopératives forestières désireuses d'acquérir le savoir-faire, la compétence leur permettant de concurrencer l'entreprise privée et de s'imposer économiquement et coopérativement dans le domaine forestier, la dissolution du Service de formation pour les coopératives forestières sis aux Collèges d'Alma et de St-Félicien ne fit que mettre en évidence l'urgence de trouver une solution adéquate aux besoins de formation des coopératives forestières.

Le programme de formation offert par le ministère de l'Education du Québec (MEQ)

Présentement, le ministère de l'Education du Québec (MEQ) offre aux coopératives forestières un programme de formation "sur mesure", c'est-à-dire adapté à leurs besoins et dispensé dans les régions forestières. Bâti par des experts en éducation, en coopération et en foresterie suite à une vaste consultation auprès des coopératives forestières, ce programme comporte trois (3) grands volets:

1) Coopération et coopératives pour les membres.

2) Techniques administratives pour les administrateurs, les gérants et les aspirants à ces fonctions.

3) Contremaître forestier pour les contremaîtres, les chefs d'équipes et ceux possédant une expérience pertinente dans le domaine.

Les deux (2) premiers volets sont dispensés par l'intermédiaire des services d'éducation aux adultes des institutions collégiales (Cegep) et le volet 3 par les services d'éducation aux adultes des commissions scolaires régionales.

Fruit de très nombreuses démarches et de longues discussions, ce programme de formation est à l'essai pour 1980. Une évaluation pédagogique par le ministère de l'Education, une évaluation post-formation par le ministère du

Travail et de la Main-d'Oeuvre ainsi qu'une auto-évaluation par les coopératives forestières détermineront si le programme doit être instauré officiellement.

La Conférence des coopératives forestières du Québec (CCFQ) a désigné un coordonnateur régional à la formation dans sept (7) régions forestières. Le coordonnateur régional a pour tâche de communiquer avec les coopératives de sa région pour les sensibiliser à la nécessité d'un programme de formation et connaître le nombre de candidats intéressés aux différents volets du programme de formation; ceci afin d'en informer le coordonnateur du service de l'organisation de la formation de la Commission de formation professionnelle (CFP) de sa région et d'entretenir les contacts avec la CFP, le ministère du Travail, la Commission scolaire et les coopératives forestières pour la mise en place des cours.

Actuellement, le volet "Contremaître forestier" est dispensé ou sera bientôt dispensé dans les régions suivantes: Gaspésie (01), Saguenay-Lac St-Jean (02), Charlevoix (03), Appalaches (03) et le volet "Coopération et coopératives" est offert dans les régions de la Côte-Nord (09) et l'Outaouais (07).

La Conférence des coopératives forestières du Québec

En matière de formation et d'éducation coopérative, en plus d'assurer la coordination du programme de formation dont nous avons parlé précédemment, la Conférence des coopéra-

tives forestières du Québec publie bimestriellement un journal d'information intitulé "Le coopérateur forestier" distribué gratuitement à tous les membres des coopératives forestières. Le premier numéro vient tout juste de paraître et est daté de février-mars 1980. Une brochure sur la Loi des associations coopératives et sur le règlement de régie interne du Chantier coopératif de Petit-Paris a été publiée récemment par l'intermédiaire de la Conférence des coopératives forestières du Québec et cette dernière prévoit également réaliser au cours de l'année, un diaporama sur le mouvement coopératif forestier. La réalisation en 1980 du journal provincial "Le coopérateur forestier", de la brochure et diaporama est rendu possible grâce aux subsides obtenus dans le cadre des programmes d'aide aux organismes volontaires d'éducation populaire (OVEP) du ministère de l'Education du Québec.

Les coopératives forestières

D'autres activités dignes d'intérêt sont réalisées localement par les coopératives forestières et dans l'ensemble financées entièrement à même les fonds des coopératives. En ajout aux traditionnelles assemblées générales inhérentes au fonctionnement même d'une coopérative, des réunions spéciales d'information, de sensibilisation, sont organisées occasionnellement. Mentionnons ici l'initiative de la coopérative de gestion forestière des Appalaches dont le président et le gérant sont les instigateurs d'une douzaine de ren-

contres regroupant de dix (10) à quinze (15) membres. Dépassant le cadre local, la région 02 organise un colloque annuel sur l'information coopérative.

Les coopératives forestières recourent également à des ressources extérieures gouvernementales et coopératives pour combler leurs besoins en formation et en éducation.

Le Centre de Main-d'Oeuvre du Canada dispense depuis deux (2) ans des cours de machinerie lourde d'une durée de quatorze (14) semaines dans la région 09 (Côte-Nord) et des cours d'abattage et de tronconnage du feuillu, d'une durée de deux (2) semaines dans la région 07 (Outaouais). Le Conseil des Coopératives de l'Outaouais offre dans la région qu'il dessert des sessions de formation auxquelles se sont inscrits des membres des coopératives forestières. En 1978, débutait le cours "Initiation à la coopération" (Coop 001) réalisé et dispensé par Télé-Université. Cette année là, certains membres de coopératives forestières s'y inscrivirent mais cette expérience ne fut pas renouvelée. Ce cours ainsi que les sessions offertes par le Conseil des Coopératives de l'Outaouais, bien qu'intéressants, sont jugés trop généraux et trop éloignés des besoins très précis de formation technique, professionnelle et administrative du milieu coopératif forestier.

L'information se rapportant aux coopératives du secteur et plus spécifiquement à la formation et/ou à l'éducation coopérative est véhiculée par "Le coopérateur forestier", journal d'information provincial dont nous avons parlé

précédemment. La région des Appalaches (03) est à notre connaissance la seule région forestière à produire son propre feuillet mensuel et à le distribuer à ses membres.

Parmi les réalisations se rapportant à la promotion, l'éducation et/ou à la formation coopérative, mentionnons ici:

- la production d'une cassette vidéo (3/4 po., couleur) d'une durée de 25 minutes, sur la Coopérative de gestion forestière des Appalaches, réalisée en 1979 par la Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec;

- la réalisation en 1979 et la diffusion en 1980 par Radio-Canada d'un film intitulé "Les coopératives forestières du Québec". D'une durée de 30 minutes, ce film fut présenté dans les cadres de l'émission hebdomadaire "La semaine verte";

- la production en 1972 par Radio-Québec et la remise à jour en 1979 d'un film sur "La Coopérative de travail de la Rivière Davy" sise dans la région 08 (Nord-Ouest);

- les coopératives forestières de la région 02 (Saguenay-Lac St-Jean) ont également produit des audio-visuels se rapportant à leurs coopératives;

- la Coopérative de gestion forestière des Appalaches (03), de son côté, offre depuis 1979 une plaque d'immatriculation où figure l'inscription suivante: "La CGFA, c'est moi".

Suite à nos recherches, il est permis de penser que l'existence d'une programmation d'ensemble en matière de formation et d'éducation pour les coopératives forestières, trouve sa source dans la structure de regroupement que s'est donnée le secteur coopératif forestier. Si les coopératives forestières sont classées parmi les non-fédérées, elles sont néanmoins de par leur Conférence des coopératives forestières du Québec (CCFQ) les mieux regroupées. Cette expérience toute nouvelle d'une programmation de formation spécifique aux coopératives forestières et s'adressant tant aux membres, aux administrateurs qu'aux contremaîtres forestiers, ne connaît cependant pas le même degré d'intégration dans toutes les régions.

En effet, certaines régions forestières utilisent largement les cours offerts alors que d'autres régions n'y ont pas recours. Après sa première année de mise en place, le programme devra être évalué, réajusté et bénéficier dans la mesure du possible d'une plus grande promotion auprès des coopérateurs. L'originalité de cette programmation d'ensemble réside dans la préoccupation des coopératives forestières de se voir offrir un programme "sur mesure" de par son contenu et sa forme, c'est-à-dire selon leurs besoins et dispensé dans les régions forestières durant la période de l'année leur convenant le mieux.

Notons que cette programmation d'ensemble ne signifie pas ou du moins ne devrait pas signifier l'uniformisation, chaque région pouvant cheminer à son propre rythme et selon ses particularités. Contrairement aux autres secteurs

non-fédérés qui recourent peu aux institutions d'enseignement, l'actuel programme de formation des coopératives forestières utilise très largement les institutions d'enseignement par l'intermédiaire des Services d'éducation aux adultes de niveaux collégial et secondaire. Il est à espérer que cette expérience soit un succès, ce qui assurerait l'établissement permanent d'une structure répondant adéquatement aux besoins de formation et d'éducation coopérative du secteur forestier.

COOPERATIVES DE PRODUCTION ET DE TRAVAIL

Une grande diversité caractérise les coopératives de production et de travail tant au plan organisationnel qu'au plan des champs d'activités où elles se retrouvent: récupération, production maraîchère, artisanat, théâtre, etc... Constitué de coopératives de fondation récente, exception faite de l'imprimerie coopérative Harpell formée en 1945, ce jeune secteur coopératif trop souvent malconnu souffre d'isolement, isolement entre les coopératives du secteur et isolement par rapport à l'ensemble du mouvement coopératif québécois.

Devant la nécessité de créer des liens entre ces coopératives afin qu'elles s'assument dans l'avenir, un Comité consultatif des coopératives ouvrières fut mis sur pied en mars 1977 avec pour mandat: d'étudier la situation des coopératives ouvrières de production dans le contexte actuel et d'envisager les solutions susceptibles de favoriser le développement des coopératives ouvrières de production et organisations assimilables. Conjointement avec ce Comité consultatif, le Centre de gestion des coopératives des Hautes Etudes Commerciales effectua une enquête poussée auprès de ce secteur d'activité. Les résultats de cette enquête permettent aujourd'hui de mieux saisir ce secteur du réseau des coopératives non-fédérées.

La formation administrative et l'éducation coopérative constituent sans aucun doute le problème commun aux coopératives ouvrières de production; il n'existe à notre

connaissance aucune coordination d'ensemble, ni mécanisme d'échange d'information en cette matière au sein de ce secteur coopératif. La coopérative ouvrière de production vit en solitaire ses succès ou ses déboires dans le domaine de la formation et de l'éducation coopérative.

La formation technique ainsi que la formation à la gestion au marketing, à l'administration d'une entreprise coopérative s'effectuent "sur le tas". Les membres s'initient entre eux; il n'existe sauf exception aucune structure formelle (comité, etc...) ni mécanisme précis au sein même de la coopérative assurant une intégration rapide et efficace du travailleur-membre à son entreprise coopérative.

Si, dans l'ensemble, les programmes gouvernementaux pouvant être utilisés à des fins de formation et d'éducation coopérative sont peu connus, donc peu utilisés, le ministère des Consommateurs, Coopératives et Institutions financière et le ministère de l'Education du Québec sont les deux (2) intervenants gouvernementaux contribuant dans une certaine mesure à améliorer la situation en cette matière.

L'action du ministère des Consommateurs, Coopératives et Institutions financières (MCCIF) se situe surtout lors de la période de démarrage de l'entreprise coopérative par des conseils juridiques, un soutien pour l'établissement d'un système comptable et la disponibilité de personnes-ressources en mesure de fournir l'information nécessaire à la mise sur pied d'une coopérative.

Par les services d'éducation des adultes des commissions scolaires régionales, le ministère de l'Education du Québec (MEQ) offre à certains membres de coopératives de production et de travail, qui en ont fait la demande, des cours de formation des travailleurs adaptés à leurs besoins, tels des cours de menuiserie, d'artisanat, d'horticulture, etc... Cette utilisation du réseau scolaire est cependant marginale par rapport à l'ensemble des coopératives ouvrières de production et touche un nombre minime de membres.

Actuellement, dans la province, le Centre de gestion des coopératives des HEC et la Coopérative de Manseau sont les principales sources d'information sur ce secteur. Les HEC ont constitué une banque de données importantes pour les coopératives ouvrières de production et de travail (fiches d'entreprise, ...) et il existe à la Coopérative de Manseau une abondante documentation; malheureusement cette documentation n'ayant reçu aucun traitement, ni classification, ce Centre d'information n'est pas opérationnel.

Règle générale, il n'y a pas à proprement parler, au sein même de ce secteur coopératif, de production de matériel didactique touchant la formation et l'éducation coopérative pas plus qu'il n'y a utilisation significative de matériel didactique provenant de l'extérieur des coopératives.

Mentionnons néanmoins deux (2) réalisations qui nous ont été rapportées:

- une bande dessinée produit par le Centre d'animation de culture ouvrière de Ville St-Laurent qui s'intitule "Guide pour l'organisation systématique d'une coopérative de production" et

- un diaporama sur les bleuetières du Saguenay/Lac St-Jean.

Comme pour l'ensemble des coopératives ouvrières de production, la formation et l'éducation coopérative s'effectuent "sur le tas"; la participation, le bénévolat des membres en sont les garants. Si une activité dans ce domaine nécessite des coûts, ils sont soit directement assumés par le membre concerné, soit défrayés par une subvention gouvernementale; très rarement, verra-t-on une coopérative de ce secteur consacrer une partie de ses fonds généraux à des activités de formation et d'éducation coopérative. A l'occasion, des organismes du milieu (CLSC, Comités de citoyens, SOSACO, ...) prêteront main forte aux membres d'une coopérative ouvrière de production afin de leur permettre de réaliser des activités de formation et d'éducation coopérative.

Présentement, des approches s'effectuent auprès du ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec pour éventuellement adapter leurs programmes de formation à la réalité et aux besoins des coopératives ouvrières de production. Il est à espérer que les demandes de ce secteur porteront fruits.

COOPERATIVES ETUDIANTES

On compte actuellement au Québec trente-sept (37) coopératives étudiantes regroupant environ 85 000 membres recrutés en grande majorité parmi la population étudiante mais aussi parmi le personnel enseignant et le personnel de soutien des institutions d'enseignement où elles opèrent.

Si "les coopératives étudiantes peuvent constituer des lieux de formation personnelle et collective privilégiés et méritent une attention certaine ..."(1), ces dernières ont encore aujourd'hui à supporter tout le poids d'un passé qui ne leur a pas servi.

A la suite de la faillite de la Fédération des coopératives étudiantes en 1973, un moratoire sur l'obtention de charte encore en vigueur en 1980 bloque la formation de nouvelles coopératives étudiantes. La majorité des coopératives ayant obtenu une charte avant 1973 sont encore en opération et un bon nombre d'organisations de type coopératif (approximativement une vingtaine) ont depuis, vu le jour et opèrent en milieu scolaire sans incorporation légale malgré les risques et difficultés de cette situation.

---

(1) Etat de la situation. L'entreprise coopérative dans le développement économique. Gouvernement du Québec, 1980, page 98.

Les principales activités de ces coopératives se résument ainsi: la vente de volumes, de matériel scolaire, de notes de cours, d'articles de tabagie et, selon le cas, l'exploitation d'un service alimentaire.

Les renseignements que nous avons recueillis dans les cadres de cette présente étude, font ressortir la très grande diversité du secteur des coopératives étudiantes en ce qui a trait aux activités de formation et d'éducation coopérative. Diversité tant par la quantité de ces activités selon chaque coopérative, allant d'une absence totale d'éducation pour certaines à un nombre assez surprenant d'activités pour d'autres, que par la nature de ces activités: kiosque, semaine de la coopérative, bulletin, affichage, etc...

L'éducation ne constitue une préoccupation majeure que dans un nombre restreint de coopératives; en général, on ne retrouve ni comité d'éducation, ni ressources pécuniaires prévues à cette fin. "Les coopératives qui ont, elles, un comité d'éducation ou une personne attitrée à cet effet souffrent par ailleurs d'un manque d'orientation et de l'absence de matériel utilisable."(2)

Voici dans les grandes lignes qui suivent les activités d'éducation les plus fréquemment réalisées:

---

(2) Conseil de la Coopération du Québec, Recherche-Action sur les coopératives en milieu scolaire, Québec, Juin 1977, page 11.

- périodes d'information sur la coopération lors des assemblées générales;

- ateliers de sensibilisation, dîners-causerie pour les membres;

- bulletins d'information distribués aux membres et aux non-membres sur la coopérative, sa philosophie, son fonctionnement, sur les services offerts, etc...;

- publication d'articles dans les journaux étudiants et utilisation des circuits fermés de télédiffusion dans les maisons d'enseignement;

- kiosques d'information lors de la rentrée scolaire et lors de manifestations, tels le carnaval de l'institution et la semaine culturelle;

- conférences;

- affichage dans les maisons d'enseignement;

- semaine de la coopération ou de la coopérative.

D'autres activités rencontrées moins fréquemment méritent d'être mentionnées ici:

- mise sur pied d'une bibliothèque de la coopérative (Association coopérative François-Xavier-Garneau);

- constitution d'une banque d'articles de journaux, de revues, de films touchant le domaine de la coopération et de la consommation (Coopérative étudiante de polytechnique);

- publication d'un journal hebdomadaire intitulé "Le Sociétaire" (Association coopérative étudiante du Collège de Rosemont).

Le matériel provenant de l'extérieur des coopératives étudiantes et pouvant servir à des fins d'éducation coopérative est, dans la plupart des cas, méconnu donc sous-utilisé. Les coopératives étudiantes ayant fait l'essai de ce matériel (brochures, films, audio-visuels, ...) avouent devoir le remodeler quand cela s'avère possible pour le faire coller à leur réalité et l'adapter à leur clientèle étudiante.

Egalement méconnu, le matériel produit par les coopératives étudiantes ne circule pas au sein du secteur. Beaucoup d'énergie, de temps, se perdent ainsi à refaire du déjà fait. Il n'existe pas à notre connaissance d'inventaire à jour du matériel didactique produit depuis ces dernières années par les coopératives étudiantes. Néanmoins, voici deux (2) réalisations qui nous ont été mentionnées par les coopératives rejointes:

- "Guide du coopérant" produit par la Coopérative étudiante de polytechnique;

- "Coop-Jeunesse" volume produit par la Coopérative du Cegep de Victoriaville.

Pour l'organisation de la presque totalité des activités d'éducation, les coopératives puisent leurs ressources au sein même de leur milieu. Tout repose sur le zèle de membres dévoués et quand les affaires vont bien, on tire une petite somme d'argent du fonds général de la coopérative (0 à 500$), exception faite pour des coopératives de l'envergure de la Coopérative étudiante de polytechnique et de l'Association coopérative étudiante des Hautes Etudes Commerciales, qui peuvent disposer de sommes plus substantielles pour des activités d'éducation et d'information.

Dans l'institution d'enseignement, selon le cas, on a recours à la collaboration de professeurs intéressés par la coopération, à l'utilisation du journal des étudiants, aux tableaux d'affichage, à la télévision en circuit fermé, pour diffuser de l'information sur la coopérative, ses avantages, ses services.

Sauf cas d'exception, aucune soutien, aucune ressource consacrés à l'éducation ne proviennent d'en dehors des murs de la coopérative et de l'institution d'enseignement.

Brièvement, la situation peut se résumer ainsi. L'éducation et la formation ne constituent pas une préoccupation majeure pour la plupart des coopératives étudiantes. Si les activités en cette matière paraissent nombreuses

et variées quand on en dresse la liste, il ne faut pas s'y laisser prendre. Très peu de coopératives étudiantes ont des activités suivies touchant la formation et l'éducation coopérative. Il n'existe aucune coordination au sein de ce secteur, la coopérative étudiante est trop souvent isolée des autres coopératives de son secteur et du mouvement coopératif en général. La coopérative étudiante a à faire face à deux (2) problèmes majeurs: le très haut taux de roulement de ses membres et le manque d'expérience de ses administrateurs élus dû à leur jeune âge.

On comprendra aisément que les énergies soient canalisées en majeure partie par l'aspect entreprise de la coopérative. Règle générale, aucune formation technique et administrative n'est réalisée, exception faite de certaines coopératives étudiantes bien implantées et de niveau universitaire. La formation s'effectue "sur le tas" avec les risques et avantages que cela comporte. Les quelques activités se rapportant à l'éducation coopérative sont le plus souvent organisées lors de la rentrée scolaire en septembre et ont plus comme objectif le recrutement de nouveaux membres. Autres points importants à souligner, la méconnaissance du matériel didactique tant celui produit par les coopératives étudiantes elles-mêmes que celui provenant de l'extérieur de ce secteur coopératif et la non-utilisation des ressources gouvernementales pouvant servir à la mise sur pied d'activités de formation et d'éducation coopérative. Repliées sur elles-mêmes, les coopératives étudiantes n'ont recours qu'à leurs propres moyens souvent plus que minimes et aux ressources de l'institution d'enseignement qui les loge.

COOPERATIVES FUNERAIRES

En 1980, on compte au Québec dix-neuf (19) coopératives funéraires en opération, regroupées depuis 1975 sur une base provinciale au sein du Comité provisoire des coopératives funéraires du Québec (CPCFQ). Ce Comité provisoire a reçu le mandat de mettre en branle le processus conduisant à la formation d'une Fédération des coopératives funéraires du Québec.

Les instigateurs des activités de formation et d'éducation de ce secteur coopératif sont d'une part le Comité provisoire et, d'autre part, les coopératives funéraires elles-mêmes.

Activités de formation et d'éducation réalisées par le Comité provisoire

Ce Comité en plus de son rôle de concertation et d'unification du secteur, de représentation, de promotion des intérêts des coopératives funéraires, a également comme tâche "de favoriser l'éducation coopérative et administrative dans le mouvement, d'améliorer les modes de gestion des coopératives ..."(1)

---

(1) L'entreprise coopérative dans le développement économique. Etat de la situation. Gouvernement du Québec, 1980, page 95.

Parmi les réalisations du Comité provisoire en cette matière, soulignons:

- La production d'un "Manuel de l'administrateur de coopérative funéraire".[2]

  Ce manuel a été réalisé conjointement par le Comité provisoire des coopératives funéraires (CPCFQ), le Conseil de la Coopération du Québec (CCQ) et le ministère des Consommateurs, Coopératives et Institutions financières (MCCIF) et financé dans son entier par le ministère de l'Education du Québec (MEQ) dans le cadre des projets OVEP.

- La diffusion du "Manuel de l'administrateur de coopérative funéraire".

  Deux (2) fois par an et sur une base régionale, des cours sont dispensés sur ce manuel. Le Comité provisoire et le Conseil de la Coopération assument la responsabilité et le financement de cette diffusion.

- La publication du bulletin "Le lien".

  Ce bulletin de liaison n'est publié que sporadiquement et relève directement du Comité provisoire des coopératives funéraires du Québec (CPCFQ).

---

(2) Manuel de l'administrateur de coopérative funéraire du Québec. CPCFQ - CCQ. Québec, Mars 1978.

- L'organisation d'une réunion provinciale annuelle.

  Cette réunion provinciale regroupant des représentants de toutes les coopératives funéraires du Québec est le lieu de rencontre et d'information pour ce secteur coopératif en attendant la création d'une Fédération des coopératives funéraires du Québec.

L'énumération de ces quatre (4) éléments constitue la totalité des réalisations du Comité provisoire se rapportant de près ou de loin à l'éducation et à la formation coopérative. Toutes ces activités s'adressent aux membres ainsi qu'aux dirigeants élus.

Activités de formation et d'éducation réalisées directement par les coopératives funéraires

- La publication de bulletins et de feuillets.

  Au niveau des coopératives elles-mêmes, une seule activité peut être considérée comme assez régulière et bien implantée, il s'agit de la publication de bulletins de liaison.

  Actuellement, quatre (4) coopératives funéraires sur une possibilité de dix-neuf (19) produisent un bulletin de liaison et d'information ou un feuillet explicatif qui est distribué aux membres et aux non-membres. Il s'agit de:

1) Coopérative funéraire d'Abitibi-Témiscamingue

Le bulletin s'intitule "Mourir selon ses moyens". La production est de 12 000 exemplaires et la parution est annuelle.

2) Coopérative funéraire du Nord (Outaouais)

Un bulletin mensuel est actuellement publié en raison de 500 copies. Le financement s'effectue à même le budget d'opération de la coopérative.

3) Coopérative funéraire du Bas St-Laurent (Mont-Joli)

La coopérative produit un feuillet qui décrit la coopérative, son pourquoi, ses services, comment devenir membre et donne des statistiques s'y rapportant. Ce feuillet est distribué lors de rencontres d'information et a été publié en 5 000 exemplaires.

4) Coopérative funéraire Lac St-Jean

Publication d'un feuillet explicatif sur les services offerts et les avantages de la formule coopérative. Ce récent feuillet sera distribué aux membres ainsi qu'aux non-membres.

L'utilisation du réseau d'enseignement

Les coopératives funéraires utilisent très peu les cours de coopération et de formation offerts par le réseau uni-

versitaire; c'est à peine si on dénombre trois (3) ou quatre (4) administrateurs élus des dix-neuf (19) coopératives ayant suivi des cours dans un cadre universitaire. Les maisons d'enseignement fréquentées ont été les Hautes Etudes Commerciales, l'Université du Québec à Chicoutimi et l'Université du Québec à Rimouski.

Au niveau collégial, un cours de formation des thanatologues pour les employés de coopératives sera offert par le Cegep de Rosemont à partir de septembre 1980.

Autres activités

Les coopératives funéraires s'impliquent également dans d'autres activités mais celles-ci sont occasionnelles et n'ont pas de base solide pouvant leur assurer constance et continuité. Ces activités sont financées à même le budget d'opération de la coopérative à des coûts minimes ou reposent sur le bénévolat des membres.

Mentionnons ici:

1) La conception d'un cahier des administrateurs

   Récemment, la Coopérative funéraire Lac St-Jean publiait un cahier des administrateurs rassemblant toute l'information sur les lois et règlements, les procédures d'assemblées délibérantes, etc...

2) La participation à des émissions de radio et de télévision.

3) La réalisation de films et d'audio-visuels

Un film sur la coopérative funéraire de l'Estrie intitulé "Si on s'y mettait" a été produit et financé par Radio-Québec en 1979. En 1976, un autre film intitulé "La coopérative funéraire de l'Estrie" était produit et financé par Vidéo Monde. Ce film qui décrit le changement dans les moeurs funéraires désiré par la coopérative, n'est utilisé que sporadiquement.

La réalisation d'un audio-visuel sur "La coopérative funéraire Saguenay/Lac St-Jean" en collaboration avec l'Université du Québec à Chicoutimi est actuellement en cours grâce à une subvention de 6 800$ du ministère de l'Education du Québec obtenue dans le cadre d'un projet OVEP. On prévoit une diffusion de cet audio-visuel auprès des groupes populaires.

4) L'organisation de conférences sur la coopération

La région de Québec est celle qui utilise le plus cette forme d'activité.

Malgré les activités énumérées précédemment, les coopératives funéraires présentent des lacunes au niveau de la formation technique et administrative de leurs coopérateurs. Il est à espérer qu'avec la consolidation du sec-

teur funéraire, des solutions rapides et efficaces seront apportées à cette situation. Il ne faudrait pas passer sous silence une difficulté bien spécifique au secteur funéraire: la nature même de ses activités a un caractère rébarbatif qui ne soulève pas outre mesure un enthousiasme délirant des membres. La mortalité et ce qui l'entoure, reste un sujet tabou chargé d'émotivité et difficile d'approche dans notre société. On comprendra aisément le problème soulevé par la participation des membres au fonctionnement de leur coopérative.

La situation des coopératives funéraires en matière de formation et d'éducation coopérative peut se résumer comme suit. Il n'existe pas de programmation d'ensemble bien établie, mais un début de coordination provinciale au niveau de la formation des administrateurs réalisée par l'intermédiaire du Comité provisoire des coopératives funéraires du Québec (CPCFQ) ainsi qu'au niveau des employés, par des cours de thanatologie qui seront bientôt octroyés par le Cegep de Rosemont. On dénombre peu d'activités d'éducation coopérative. Celles-ci sont organisées sporadiquement sur une base locale, quelquefois régionales et soutenues par les fonds de la coopérative et le travail bénévole des membres. La publication de feuillets et de bulletins constitue la seule activité d'éducation et d'information assez continue des coopératives funéraires. Les programmes gouvernementaux et les ressources offertes par le réseau d'enseignement sont peu utilisés.

Si peu d'échanges s'effectuent en matière de formation et d'éducation entre les coopératives du secteur funéraire, il en est de même avec le mouvement coopératif québécois en général.

GARAGES COOPERATIFS

Huit (8) garages coopératifs, dont six (6) en opération, sont actuellement formés en vertu de la Loi des associations coopératives et rassemblent 2 500 membres. Un regroupement de ce secteur s'est amorcé dernièrement par la mise sur pied d'une association provisoire des garages coopératifs ayant pour mandat de créer un regroupement permanent. Un des objectifs prioritaires de ce regroupement permanent sera la formation des dirigeants élus.

Actuellement, il n'existe pas de concertation en matière de formation et d'éducation coopérative entre les coopératives de ce secteur. Toutes les activités de formation administrative et d'éducation coopérative des garages coopératifs reposent d'une part sur le bénévolat interne des membres et, d'autre part, sur des ressources financières et humaines provenant en majeure partie du gouvernement provincial. Voici donc un apercu de ces activités.

Inhérente au fonctionnement même d'une coopérative, l'assemblée générale est pour les coopératives de base un lieu privilégié d'information et d'éducation.

L'organisation de rencontres de sensibilisation et d'information pour les dirigeants élus et la production de dépliants (garage de Québec) utilisés pour le recrutement des nouveaux membres et pour la diffusion de l'information sur les services offerts, sont des activités reposant sur le bénévolat et organisées par quelques garages coopératifs.

Cependant, la plupart des activités en matière de formation et d'éducation coopérative sont soutenues par une aide gouvernementale provinciale. Mentionnons ici la participation significative du ministère de l'Education du Québec (MEQ) par l'intermédiaire de sa Direction Générale de l'Education aux Adultes (DGEA) à des réalisations telles:

- des cours sur la mécanique organisés en collaboration avec le Service de l'éducation aux adultes de la Commission scolaire régionale, ces sessions intensives d'une journée s'adressent aux membres (garage de Québec, garage Richelieu);

- des sessions d'une journée sur la lecture de bilan organisées dans le cadre d'un projet OVEP;

- des séances d'information sur les lois coopératives, la comptabilité, la gestion pour les dirigeants élus, animées par une personne-ressource du Service de l'éducation aux adultes de la région.

Les activités précédemment mentionnées, exception faite de l'assemblée générale, sont loin de rejoindre l'ensemble des garages coopératifs; il s'agit d'activités réalisées sporadiquement par au plus une ou deux coopératives de ce secteur.

Les garages coopératifs ne produisent pas de matériel éducatif et n'utilisent pas ou peu le matériel éducatif dis-

ponible à l'extérieur de leur coopérative en raison de leur manque d'information et de la non-pertinence du matériel par rapport à leur réalité.

Effectuées dans le cadre de Projet Canada au Travail, deux (2) réalisations en rapport avec ce secteur coopératif ont pu être inventoriées, il s'agit:

- d'une cassette vidéo sur l'Association des consommateurs d'huile d'Asbestos intitulée "Services" et réalisée en 1979 par la Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec (3/4 po., couleur, 25 minutes) et

- d'un fichier constitué en 1977 par le Garage coopératif des Milles Iles sur les garages coopératifs et sur les ressources de la région.

Secteur des plus compétitifs et des plus spécialisés, le secteur de l'automobile et des produits pétroliers nécessite des connaissances technologiques poussées et ne supporte pas d'erreur de gestion et d'administration. De par leur caractère coopératif, les garages coopératifs n'ont pas toujours derrière leur porte et à leur conseil d'administration des personnes ayant en main tous les outils d'analyse nécessaires, d'où l'importance si grande d'activités de formation suivies pour ce secteur.

Nous pouvons affirmer, sans aucun doute possible, que la formation des dirigeants élus est une priorité pour ce sec-

teur et qu'actuellement, la formation administrative et l'éducation coopérative se traduisent dans des activités ponctuelles limitées à un ou deux garages, ce qui est peu par rapport à l'urgence des besoins ressentis.

GARDERIES COOPERATIVES

Ce secteur compte neuf (9) garderies regroupant environ 1 000 membres. Le développement des garderies coopératives est freiné depuis 1974, année d'une réglementation du ministère des Affaires Sociales (MAS) allant à l'encontre de la conception du coopératisme du Conseil de la Coopération du Québec (CCQ).

Nos investigations au sein des garderies coopératives nous ont permis de dégager certaines constantes en ce qui a trait aux activités de formation et d'éducation coopérative.

Règle générale, il n'existe aucune activité structurée d'éducation coopérative, ni aucune ressource financière ou humaine interne à la coopérative consacrée à cet effet.

Dans la plupart des garderies, l'information coopérative —— entendons ici l'information sur le fonctionnement d'une coopérative, le coopératisme, ses principes —— est transmise verbalement et de façon très informelle. Deux (2) moments sont privilégiés pour la diffusion de l'information coopérative: les assemblées générales et l'accueil des nouveaux parents-membres. Notons que certaines garderies organisent des rencontres avec les parents pour les sensibiliser à l'action de la garderie et mettent à la disposition de leurs membres une bibliothèque offrant de la documentation sur le coopératisme ainsi que sur le développement de l'enfant.

En ce qui concerne la formation (gestion, comptabilité,) des administrateurs élus et des gestionnaires de la coopérative, tout se fait "sur le tas" et dépend entièrement des connaissances en ce domaine des personnes en place. Cependant, les regroupements régionaux de garderies (coopératives, organismes sans but lucratif, ...) ainsi que le regroupement provincial des garderies offrent quelques services se rattachant à l'administration des garderies.

Le réseau scolaire secondaire et collégial est utilisé par les employés (techniques de garderie) et par les parents (service de l'éducation aux adultes) qui vont y chercher des connaissances sur la psychologie et le comportement de l'enfant pouvant les aider dans leur rôle d'éducateur.

En ce qui a trait au matériel didactique utilisé, la documentation de base produite par le Service des associations coopératives (SAC) du ministère des Consommateurs, Coopératives et Institutions financières (MCCIF) constitue la seule source d'information coopérative circulant dans quelques garderies coopératives.

Il est intéressant de mentionner ici les réalisations de "La maison des amis, Garderie coopérative de Victoriaville" qui, dans le cadre d'un Projet Canada au Travail, s'est dotée de deux (2) outils didactiques:

- un feuillet explicatif sur la garderie coopérative (principes coopératifs, organigramme, responsabilité des membres, ...) et

- un montage audio-visuel sur la vie de l'enfant à la garderie.

Réalisés en 1980, ce feuillet et ce montage audio-visuel sont diffusés par l'entremise d'un kiosque d'information installé dans un centre d'achat de la région.

Cette garderie coopérative de Victoriaville a également réalisé, en 1979, en collaboration avec la télévision communautaire de Victoriaville, un film et utilise occasionnellement des films sur la psychologie de l'enfant en provenance de différentes maisons d'enseignement.

Cette coopérative ne constitue pas un cas-type pour le secteur des garderies, mais plutôt un modèle. Dans l'ensemble, les garderies coopératives sont des plus isolées et des autres garderies coopératives et du milieu coopératif en général. La plupart de celles rejointes par téléphone ne possédaient pas la liste des autres garderies coopératives du Québec; donc automatiquement, aucun échange de matériel, de ressources, d'information, ne peut se concrétiser dans cette situation.

Si on ne peut nier l'importance de l'aspect entreprise d'une garderie, donc d'une préparation solide à une saine gestion et à une bonne administration, l'aspect éduca-

tion coopérative revêt une importance toute particulière pour la garderie coopérative. En effet, les membres ayant un haut taux de roulement, des mécanismes d'accueil, d'éducation, doivent être mis sur pied afin de les intégrer à leur coopérative, c'est-à-dire les motiver à participer en tant que membre à part entière aux décisions, au fonctionnement de leur garderie coopérative.

En quelques lignes, cernons maintenant l'actuelle situation de ce secteur en matière de formation et d'éducation coopérative.

Il n'existe aucune coordination ni échange d'information en cette matière entre les garderies coopératives. Dans l'ensemble, la formation technique et administrative des employés et des dirigeants élus s'effectue plus souvent qu'autrement "sur le tas". Il arrive à l'occasion que certains parents-membres et certains employés s'inscrivent ou se soient inscrits à des cours reliés à la connaissance de l'enfant et dispensés par le réseau d'enseignement secondaire et collégial. Soulignons également que des regroupements régionaux ou le regroupement provincial des garderies offre des services se rapportant non pas à l'aspect coopératif mais plutôt à l'aspect entreprise d'une garderie.

Les garderies coopératives ne consacrent habituellement aucun budget à des activités de formation et l'éducation coopérative est presque inexistante pour ne pas dire totalement inexistante. Ce secteur souffre d'isolement chronique face au mouvement coopératif québécois.

COOPERATIVES D'HABITATION

En 1979, approximativement cent cinq (105) coopératives d'habitation sont en opération dont la moitié situées dans la région de Montréal.

L'inventaire des activités de formation administrative et d'éducation coopérative sous forme de liste s'avérait difficile étant donné la diversité des formules utilisées par les coopératives d'habitation pour combler leurs besoins en cette matière.

Deux observations générales se dégagent de nos recherches auprès des coopératives d'habitation. Premièrement, il est plutôt rare de rencontrer une coopérative de ce secteur n'ayant aucune activité se rapportant à l'éducation ou à la formation. La nature même d'une coopérative d'habitation amène les membres à vivre ni plus ni moins sous un même toit; ce rapprochement physique et humain faciliterait-il une certaine participation?

Deuxièmement, les coopératives d'habitation sont probablement un des secteurs non-fédérés provincialement à faire le plus l'usage de ressources gouvernementales, telles celles offertes par le SEA du MEQ, la SHQ Logipop, etc...

Pour bien illustrer la réalité des coopératives d'habitation dans le domaine de l'éducation coopérative et de la formation, l'approche régionale nous a semblé la plus appropriée. N'étant pas possible, matériellement, de cou-

vrir toutes les régions, quatre (4) des plus importantes vous seront présentées, celles de Québec, de Sherbrooke, de Montréal et de l'Outaouais.

Région de Québec (03)

Dans la région de Québec, la plupart des coopératives d'habitation ont des Comités d'éducation et/ou de formation ou du moins un bénévole attitré à cette tâche.

Aucune coopérative de la région 03 ne finance directement ou indirectement des activités d'éducation ou de formation; toutes les réalisations en cette matière reposent sur le bénévolat de membres convaincus et sur des ressources extérieures financières ou humaines.

L'éducation coopérative des membres et des nouveaux membres est assurée en grande partie au sein même de la coopérative lors de rencontres avec le conseil d'administration et avec d'autres membres. Ces rencontres sont l'occasion de sensibiliser les nouveaux membres à la coopération, au fonctionnement de la coopérative et de leur offrir l'opportunité de se joindre à un des comités, selon le cas, Comité de recrutement, Comité d'information, Comité de comptabilité ou autres.

En matière d'animation et d'éducation, les coopératives peuvent, si elles le désirent, demander la participation du Groupe de ressources techniques (GRT) de leur région. Ce GRT relève de la Société d'Habitation du Québec (SHQ) dans le cadre de son programme Logipop.

Actuellement, deux (2) projets touchant l'éducation coopérative ont été mis en marche par des coopératives d'habitation du Québec:

1) la production d'une cassette rassemblant l'information sur l'historique, le fonctionnement de la Coopérative d'habitation du Faux-Bourg, et

2) la réalisation d'un carnet du coopérateur par des coopératives de la basse-ville.

De plus, soulignons que quelques membres de coopératives d'habitation de la région se sont inscrits au cours "Initiation à la coopération", Coop 001 offert par Télé-Université.

Si l'éducation coopérative est jugée des plus importantes, une grande partie des efforts est cependant concentrée à la formation. Outre le bénévolat des membres, l'aide gouvernementale apporte un soutien majeur au niveau de la formation. Voici quelques-unes des activités de formation possibles grâce à l'intervention du gouvernement du Québec:

- "Habitation populaire", Service du Groupe de ressources techniques (GRT) relevant de la SHQ, est à mettre au point un cours qu'elle offrira aux coopératives d'habitation de son territoire. L'objectif de ce cours vise à donner de l'information et des outils de travail qui permettront aux membres d'être en mesure de comprendre et de participer efficacement à l'accueil

des nouveaux membres, à la comptabilité, à la gestion de la coopérative, etc....

- "Action habitation" financée par la DGEA (MEQ) et réalisée en collaboration avec le Cegep de Limoilou, accomplit un travail remarquable et diversifié, tel:

  a) l'organisation d'ateliers coopératifs d'une durée de dix (10) à treize (13) semaines à raison de 3 heures/semaine sur les relations humaines, la gestion, etc...;

  b) la production de documents et de vidéos sur la comptabilité, la formation des animateurs, etc...;

  c) la formation administrative adaptée aux coopérateurs.

Au niveau fédéral, le programme CROP offert par la SCHL est utilisé par quelques coopératives pour l'amélioration de leur administration.

En plus de ces ressources gouvernementales, les coopératives ont également recours aux organismes du milieu pour les soutenir dans leur effort de formation et d'éducation. L'organisme SOSACO (Société d'aide aux coopératives) constitue une autre ressource utilisée par les coopératives d'habitation de Québec. Bénéficiant d'un programme d'assistance aux travailleurs (PAT), du ministère du Travail du Québec, cet organisme a mis sur pied un Comité de comp-

tabilité-gestion qui a constitué un dossier-inventaire disponible pour les coopératives ayant à faire de la gestion d'inventaire. Ce Comité participe également à d'autres activités touchant les coopératives du milieu.

Malgré ces ressources, la meilleure école de formation et d'éducation demeure pour les coopératives d'habitation de la région de Québec (03) la participation directe au fonctionnement de la coopérative.

Région de Sherbrooke (05)

Depuis le 22 décembre 1979, la Fédération régionale des Cantons de l'Est des coopératives d'habitation regroupe huit (8) coopératives d'habitation de la région, deux (2) sociétés sans but lucratif, ce qui représente quatre cents (400) membres dont plus de la moitié habitent un logement coopératif.

- Formation

  Dans la région de Sherbrooke, les activités de formation s'adressent à quatre (4) catégories de coopérateurs:

  1) formation des nouveaux membres;
  2) formation des membres;
  3) formation des dirigeants élus;
  4) formation des employés et des futurs employés.

Les coopératives d'habitation de cette région privilégient la formation "sur le tas" qui fait appel aux ressources internes de la coopérative et à la participation. Par exemple, pour la Fédération régionale des Cantons de l'Est des coopératives d'habitation, les comités constituent des lieux concrets de formation, qu'il s'agisse des Comités de propriété (un par maison) ou des Comités généraux (comptabilité, formation, autogestion, etc...).

1) La formation des nouveaux membres

Les nouveaux membres sont accueillis et pris en charge par le biais de rencontres et de discussions. Après avoir rempli un questionnaire de motivation, les nouveaux membres sont orientés vers un cours d'Initiation à la coopération, dispensé par le SEA de la Commission scolaire régionale de Sherbrooke. Pour ce cours, les professeurs sont choisis parmi les membres des coopératives d'habitation et rémunérés par la Commission scolaire.

Aux nouveaux membres, la Coopérative d'habitation des Cantons de l'Est distribue un annuaire contenant de l'information sur différents points: historique de la coopérative, caractéristiques de différentes formes de propriété, organigramme de la coopérative, etc... Cet annuaire a été réali-

sé par la Coopérative d'habitation des Cantons de l'Est à même ses fonds généraux et publié dans son journal "En vrac".

2) La formation des membres

A la formation "sur le tas" se greffent ou se sont greffées des activités telles:

- en 1979, un cours de gestion donné par la Fédération régionale des Cantons de l'Est des coopératives d'habitation et financé par le SEA de la Commission scolaire régionale de Sherbrooke; cette expérience sera renouvelée en 1980;

- un cours sur "l'entretien et la réparation" organisé par l'Union régionale des caisses populaires Desjardins et le SEA du Cegep de Sherbrooke (environ 20 participants);

- certaines coopératives ont un Comité de formation; la Coopérative d'habitation du Possible, par exemple, a un Comité de développement mais les budgets de ces comités sont plutôt minces;

- des soirées d'information sur différents sujets, tels "La fabrication des budgets", etc...;

- en 1974, un essai a été tenté avec le cours "Initiation à la coopération" Coop 001, offert par la Télé-Université, mais cette expérience n'a pas été satisfaisante, donc n'a pas été renouvelée.

3) La formation des dirigeants élus

A tous les trimestres, on organise une journée d'étude pour les dirigeants élus et les employés.

Un nombre minime de dirigeants élus (environ 3) ont utilisé le réseau universitaire par la formule des cours du soir:

- cours à l'Université de Sherbrooke, IRECUS (gestion, menuiserie, etc...);

- cours aux Hautes Etudes Commerciales (HEC).

4) La formation des employés et des futurs employés

La Fédération régionale reçoit des stagiaires en secrétariat du secondaire, en comptabilité du collégial, en psychologie et en service social de l'université. Ces stagiaires en plus d'être sensibilisés au fonctionnement d'une entreprise coopérative, prennent de l'expérience et plusieurs d'entre eux seront engagés par la Fédération. En plus de l'accueil des stagiaires, des journées d'étude pour les employés sont organisées régulièrement.

A toutes ces activités de formation, d'autres réalisations s'ajoutent, dont: la publication de "Chapeau", le journal de la Fédération régionale des Cantons de l'Est des coopératives d'habitation, qui est distribué gratuitement à toutes les coopératives d'habitation du Québec et à chaque membre des coopératives d'habitation de la région sherbrookoise. Ce journal est financé à même les fonds de la Fédération régionale.

Actuellement, la Fédération a les droits d'adaptation pour deux (2) manuels produits par une coopérative de Toronto; un de ces manuels porte sur l'administration d'une coopérative d'habitation et le deuxième est un manuel pour le membre. Ces deux (2) manuels sont présentement en traduction; une fois traduit, ils seront diffusés par l'intermédiaire de la Fédération.

Le matériel didactique extérieur aux coopératives d'habitation de la région 05 est jugé plus ou moins adapté, donc peu utilisé. On préfère de beaucoup produire selon ses besoins, selon sa réalité, un matériel bien spécifique aux coopératives d'habitation.

Région de Montréal (06) *

La moitié des coopératives d'habitation (environ 50) se retrouvent dans la région de Montréal.

La formation à l'esprit coopératif se fait au jour le jour, à même l'évolution des projets, à même les assemblées de

---

(*) Cette partie se réfère en majeure partie à un texte préparé par Mme Francine Ratelle de la Coop d'habitation OSERAKE.

la coopérative et lors de visites ponctuelles aux membres par les animateurs des groupes de ressources (GRT). Les coopératives d'habitation de la région étant de taille restreinte, les assemblées sont pratiquement toujours de type "assemblées de cuisine". L'animation sur le terrain revêt beaucoup d'importance.

L'éducation des membres s'inscrit dans la vie quotidienne (bon voisinage), dans la participation aux Comités et aux activités de la coopérative et dans l'assiduité aux réunions. Souvent, un comité de sélection et formation des membres a la charge de se préoccuper de la qualité de l'esprit coopératif à l'intérieur de la coopérative.

A l'occasion, les coopératives tiennent des ateliers d'un ou deux jours dans le but de réfléchir à la situation de leur coopérative et de se perfectionner partout où il y a place pour du perfectionnement. A ces occasions, elles obtiennent parfois des subventions de la DGEA.

Des échanges sont organisés entre les différentes coopératives pour parler prioritairement de la formation des membres tant du point de vue de la gestion que de l'esprit coopératif.

Un bulletin d'information pour les coopératives d'habitation "Hebdo-Coop" est produit dans la région de Montréal et circule dans la province depuis mars 1979. La publication d'"Hebdo-Coop" est possible grâce au bénévolat des coopérateurs et au soutien technique des GRT.

Au niveau de la formation administrative, en général les coopératives forment des comités de membres qui prennent la responsabilité d'un secteur (comités des finances, du secrétariat, de la sélection, d'entretien, etc...). Les participants à ces comités doivent voir à acquérir la formation nécessaire pour le bon accomplissement des mandats de leur comité et à assurer leur relève.

Les coopératives d'habitation de la région demeurent généralement en lien avec le groupe de ressources techniques qui a assisté leur mise sur pied et vont chercher l'information et les ressources dont elles ont besoin. Avec le temps, elles acquièrent davantage d'autonomie et se donnent chacune un fonctionnement propre. Le but à assez court terme des coopératives, est de faire en sorte que leurs ressources techniques soient sous leur contrôle.

Dans la région de Montréal et Rive-sud de Montréal, il existe dix-sept (17) groupes de ressources techniques pour les coopératives d'habitation subventionnées par la Société d'Habitation du Québec (programme Logipop) qui travaillent à la mise sur pied de coopératives d'habitation et offrent des services d'éducation, de formation et d'architecture à ces dernières.

Certains de ces groupes reçoivent des subventions supplémentaires, telles:

- subvention du ministère fédéral des Affaires sociales (GRTHM Inc.);

- CROP de la Société Centrale d'Hypothèque et de Logement (Conseil de Développement de Logement communautaire);

- subvention des caisses populaires du quartier (SHHM, SPH Rosemont).

A l'occasion, les groupes de ressources techniques se prévalent des subventions disponibles au Secrétariat d'Etat, de la DGEA et autres selon les besoins.

Des alliances se font avec certains groupes de quartier et autres organismes aussi selon les besoins.

La formation dans les coopératives se fait surtout par le biais des techniques d'animation. Il existe des outils pédagogiques pour faciliter les apprentissages aux divers domaines de la gestion (comptabilité, secrétariat, administration, ...). Ces outils sont périodiquement révisés et d'autres sont créés.

Le Centre de Développement de Logement communautaire (CDLC) offre des cours de comptabilité (initiation, cours avancé, clinique) et est à préparer des cours de gestion et d'entretien des bâtisses.

Le SARP offre aussi un cours de comptabilité et d'autres cours sont à prévoir.

Le Service des associations coopératives du ministère des Consommateurs, Coopératives et Institutions financières offre aussi des services aux coopératives; ces derniers sont toutefois peu utilisés.

Région de l'Outaouais (07)

La région 07 a une particularité par rapport aux autres régions du Québec, ses GRT (groupes de ressources techniques) relèvent de la Coopérative d'habitation Reboul de Hull, la plus ancienne coopérative d'habitation de la région. Dans l'Outaouais, les autres coopératives d'habitation sont de formation très récente et tendent à se rapprocher du fonctionnement de la Coopérative Reboul.

La structure décisionnelle de la Coopérative d'habitation Reboul de Hull est particulière par rapport aux autres coopératives de ce secteur et se présente ainsi:

membres —— c.a. des projets —— c.a. de Reboul

- un conseil d'administration qui chapeaute les conseils d'administration de trois (3) projets (entendons ici par projet des regroupements autonomes de 30 à 36 logements).

  Ce conseil d'administration a la responsabilité:

  - des finances;
  - du membership;
  - des orientations de la coopérative.

- les conseils d'administration de chacun des trois (3) projets ont pleine et entière responsabilité en ce qui a trait à la gestion quotidienne de leur groupe et pour l'administration du budget voté.

La formation et l'éducation coopérative se font "sur le tas", la structure décisionnelle étant très décentralisée et chaque maison cheminant à son propre rythme. Une réunion mensuelle de la maison permet les échanges, l'information et un délégué de la maison achemine les résultats de cette réunion au conseil d'administration du projet.

On ne saurait trop insister ici sur l'importance de ces assemblées mensuelles pour la formation et l'éducation coopérative des membres.

La Coopérative d'habitation Reboul a un Comité d'éducation qui regroupe un représentant de chaque projet et un administrateur du conseil d'administration de Reboul. Ce Comité a la charge d'organiser des activités visant la participation du membre et sa sensibilisation au coopératisme.

A chaque année, est organisée une journée d'étude qui rassemble tous les membres de la Coopérative d'habitation Reboul. Cette journée est financée à même le fonds de réserve de la coopérative.

En ce qui a trait au matériel didactique employé, comme les gens lisent très peu, on utilise des formats courts et faciles d'accès.

Un journal d'intercoopération bimensuel "La clé" est publié et distribué à toutes les coopératives d'habitation de la région. De courts textes d'information sur des sujets spécifiques sont réalisés sporadiquement et sur demande par Reboul.

Deux (2) diaporamas réalisés conjointement par les GRT de Montréal et l'UQAM sont disponibles. Le diaporama touchant le fonctionnement d'une coopérative d'habitation est diffusé dans les maisons lors d'assemblées de cuisine et jugé des plus intéressants; le deuxième diaporama sur la formation d'une coopérative d'habitation est beaucoup moins utilisé dans la région 07.

La Coopérative d'habitation Reboul a déjà eu recours à Télé-Université et aux cours offerts par le Conseil des Coopératives de l'Outaouais, mais ces expériences n'ont pas été concluantes et on juge le contenu de ces cours un peu éloigné de la réalité de tous les jours vécue par les membres de Reboul.

Après ce tour des régions, nous pouvons affirmer que la formation administrative et l'éducation coopérative, bref la participation pleine et entière des membres, préoccupent grandement l'ensemble des coopératives de ce secteur. Plusieurs se sont dotées de comités internes spécialement attitrés à cette tâche; il s'agit là de la structure d'encadrement la plus répandues au sein de ce secteur. Par des regroupements régionaux formels ou par des amorces de regroupements régionaux dans d'autres cas, une certaine coordi-

nation et un certain partage d'information et des ressources s'effectuent actuellement. L'organisation des activités de formation et d'éducation coopérative varient selon chaque région et sans nous tromper, nous pouvons affirmer être en présence d'un régionalisme bien marqué, ce qui n'exclut pas la mise sur pied d'activités au niveau provincial dans l'avenir.

Depuis 1978, après une période d'accalmie, le secteur a connu une expansion importante. Toutes ces nouvelles coopératives d'habitation ont été mobilisées par les changements de programmes de financement (SCHL-SHQ), ce qui leur a laissé peu de temps pour se concerter et débattre la possibilité de s'organiser sur une base provinciale.

Actuellement, dans toutes les régions, du moins celles rejointes, les activités de formation et d'éducation reposent sur des techniques d'animation. L'apprentissage se veut dynamique et l'accent est mis sur la participation, la mise en situation du membre, de l'administrateur élu et de l'employé, quand il y a lieu. Le matériel didactique produit est très diversifié et relativement considérable si on compare le secteur de l'habitation à d'autres secteurs coopératifs. Le matériel didactique est souvent réalisé avec l'aide d'autres groupes du milieu (GRT, organismes communautaires, etc...) et spécifiquement adapté pour ne pas dire collé à la réalité des coopératives d'habitation d'une région donnée. Toutefois, notons que ce matériel circule rarement en dehors de la région où il a été produit.

Le secteur coopératif de l'habitation a largement recours aux différents programmes et ressources gouvernementales pouvant être utilisés à des fins de formation administrative ou d'éducation coopérative. Spécifions que si beaucoup de coopératives d'habitation ont des réalisations à leur actif en matière de formation et d'éducation, la réalité nous démontre aussi que plusieurs coopératives d'habitation sont encore des plus démunies et des plus isolées.

COOPERATIVES DE TAXI

Au 31 mars 1979, on comptait vingt et une (21) coopératives de taxi dont dix (10) opèrent dans la région de Montréal, sept (7) à Québec et quatre (4) dans les autres régions de la province. Ces coopératives regroupent 1 081 membres propriétaires d'automobiles détenant un permis de taxi. Depuis 1970, ce secteur coopératif connaît un développement plus rapide.

Pour l'ensemble des coopératives de taxi, il n'existe pas d'activité d'éducation et de formation organisées. Les seules activités touchant la formation administrative et l'éducation coopérative sont des activités organisées dans le cadre du démarrage de la coopérative. L'information sur la formule coopérative est recueillie lors de la mise sur pied de la coopérative par des rencontres avec d'autres coopératives de taxi ainsi que par l'invitation de personnes-ressources du MCCIF et du CCQ.

Une fois la coopérative formée, aucune ressource interne tant financière qu'humaine n'est consacrée à l'éducation coopérative et à la formation. La formation administrative se fait "sur le tas" par des membres ayant des notions de comptabilité, de gestion, de marketing, etc... Que ces membres compétents laissent la coopérative et aucune relève, aucun mécanisme de remplacement, n'est prévu pour assurer la continuité administrative.

Après le démarrage de la coopérative, la sensibilisation à la coopération est presqu'inexistante. Soulignons toutefois que deux (2) membres sont actuellement inscrits au "Certificat sur la coopération" de la Faculté d'éducation permanente de l'Université de Montréal, que quelques coopératives de taxi en opération recourent à des personnes-ressources du SAC pour des rencontres d'information et qu'on semble présentement vouloir se donner une certaine structure de formation et d'éducation.

Le matériel didactique utilisé se résume à la documentation de base distribuée par le MCCIF et le CCQ. Les coopératives consultées déplorent l'inexistence de matériel écrit, d'audio-visuel, spécifiquement adapté aux coopératives de taxi. Une éventuelle réalisation de matériel didactique et d'activités d'éducation adaptés aux coopératives de taxi devra tenir compte des réalisations bien particulières de ce milieu. Mentionnons ici à titre d'exemple, que les membres effectuent leur travail dans des conditions routières difficiles et assument fréquemment des horaires très lourds.

Les coopératives de taxi avouent manquer d'information tant au niveau de la formation administrative que de l'éducation coopérative. Le matériel didactique disponible, les ressources gouvernementales et coopératives sont méconnus, donc inutilisés. Un vif sentiment d'isolement est ressenti par ce secteur, isolement entre les coopératives de taxi elles-mêmes et isolement vis-à-vis le mouvement coopératif québécois.

Une collaboration extérieure serait grandement souhaitée pour donner ce "coup de pouce" permettant de consolider les bases administratives et coopératives de ce secteur. Une formation adéquate des dirigeants élus et des gestionnaires, une plus grande implication des membres, une meilleure information sur les ressources disponibles et un rapprochement avec le mouvement coopératif québécois sont autant de points à réaliser pour la consolidation et le développement des coopératives de taxi.

AUTRES INSTITUTIONS COOPERATIVES
ET
PARA-COOPERATIVES

LE CONSEIL DE LA COOPERATION DU QUEBEC

L'éducation coopérative se situe au premier rang des priorités du Conseil de la Coopération du Québec. Il est soucieux à cet égard de favoriser une plus grande éducation à la coopération au sein du mouvement coopératif, d'une part, et à l'intérieur du réseau scolaire, d'autre part.

Pour ce faire, le CCQ cherche à sensibiliser l'ensemble des institutions coopératives à l'importance de l'éducation coopérative, appuyer celles-ci dans leurs projets éducatifs, produire lui-même un ensemble d'outils didactiques d'intérêt général appelés à être diffusés par tout le mouvement coopératif québécois et animer le réseau scolaire pour qu'il intègre des contenus coopératifs solides à l'intérieur des programmes de cours déjà existants.

Il y a déjà près d'un an était créé le Comité Québécois d'Education Coopérative (CQEC), sorte de table ronde regroupant une quinzaine d'intervenants en formation et en éducation oeuvrant au sein du mouvement coopératif québécois.

Cette table ronde, appuyée concrètement par le CCQ et la Direction générale de l'éducation aux Adultes, a amorcé une réflexion en profondeur sur la place de l'éducation coopérative, ses carences et ses perspectives d'avenir. Ces coopérateurs, provenant de multiples secteurs coopératifs, ont tracé la voie au programme actuel du CCQ et ont de plus soutenu le travail d'éducation déjà amorcé au

sein de diverses institutions coopératives. C'est par ce rassemblement que le Conseil de la Coopération fait valoir l'importance pour tout le mouvement coopératif d'agir davantage et de façon toujours plus concertée en matière d'éducation coopérative.

Dans le cadre des travaux du CQEC et suite à la consultation de l'ensemble de ses institutions-membres, le Conseil de la Coopération du Québec a formulé, ces deux (2) dernières années, des demandes de subventions auprès de la Direction générale de l'éducation aux Adultes. Grâce à ces subventions totalisant plus de 250 000$ pour ces années, le CCQ a pu réaliser, de concert avec ses institutions-membres, certaines activités éducatives en matière de coopération.

Le Conseil de la Coopération du Québec, à même une partie de ces subventions, a notamment produit une série de "dépliants posters" présentant la pensée et la réalité coopératives québécoises. Il a de plus réalisé une recherche-action importante sur la place de l'éducation coopérative au Québec.

Au plan scolaire, le Conseil de la Coopération du Québec poursuit ses représentations auprès du ministère de l'Education afin que soient intégrés aux cours d'économie de niveaux secondaire et collégial des contenus ayant trait à la réalité coopérative québécoise.

Par son Service recherche-développement, le Conseil de la Coopération du Québec a de plus contribué à la conception, la production et la diffusion de nombreuses publications traitant de la réalité coopérative québécoise et mettant surtout en évidence la nature spécifique de l'entreprise coopérative. Mentionnons la publication annuelle du document "Le Québec coopératif" de même que la diffusion massive de la plaquette décrivant "Les traits caractéristiques des coopératives".

La préoccupation d'éducation coopérative du Conseil de la Coopération du Québec trouve également un certain prolongement sous la publication du journal bimensuel Ensemble!, lequel rejoint la presque totalité des dirigeants des coopératives du Québec. Ce journal d'information coopérative, publié par le CCQ, informe et analyse l'actualité coopérative québécoise et contribue, par diverses chroniques, à mieux faire connaître la philosophie coopérative et la pensée qui anime les grandes entreprises coopératives du Québec.

LE CONSEIL DES COOPERATIVES DE L'OUTAOUAIS

Lieu d'échange et de concertation de tout le mouvement coopératif régional, le Conseil des Coopératives de l'Outaouais (CCO) s'intéresse d'une façon toute particulière à l'éducation coopérative; il favorise cette éducation qu'il considère comme l'une des conditions essentielles du développement coopératif régional et, conformément aux besoins des coopératives qu'il rassemble, il a mis de l'avant, ces dernières années, un ensemble d'activités en ce domaine s'adressant tout particulièrement aux dirigeants et employés des coopératives.

En 1977 et 1978, le CCO organisait, pour ces derniers, des stages de formation traitant de l'idéologie coopérative. Cette première expérience donna lieu à l'avènement, en 1979, d'une nouvelle série de sessions à la fois plus élaborées et plus spécialisées:

- une première session (Stage I) traite des grands principes coopératifs, des traits caractéristiques d'une coopérative de même que des lois qui la régissent. D'une durée de trois (3) heures et intitulée "Introduction au coopératisme", cette session s'adresse aux employés-membres des coopératives de même qu'à toute coopérative nouvellement formée;

- une deuxième session (Stage II) intitulée "Réseau coopératif" et d'une durée de neuf (9) heures, of-

fre aux employés et membres des divers secteurs coopératifs de la région, une formation à la fois générale et adaptée à leur secteur;

- une troisième session enfin (Stage III) porte le titre de "Principes de gestion coopérative" et s'adresse particulièrement aux dirigeants et gestionnaires des entreprises; d'une durée de six (6) heures, cette session comprend deux (2) grands volets:

  1) assemblées délibérantes (3 heures)
  2) prise de décision (3 heures)

  ou

  1) prise de décision (3 heures)
  2) planification (3 heures).

En 1979, le CCO aura organisé neuf (9) sessions de ce genre: cinq (5) sur le Stage I, une (1) sur le Stage II et trois (3) sur le Stage III. Il importe de signaler que ce programme d'ensemble s'adressait aux coopératives des secteurs autres que celui de l'épargne et du crédit, ce dernier recevant de l'Union régionale de Montréal les services éducatifs requis. Cette année, une quinzaine de groupes de la région ont bénéficié de ces stages de formation et d'éducation coopérative.

A l'automne 1979, le Conseil des Coopératives de l'Outaouais finalisait un diaporama appelé à servir d'outil didactique

pour les participants à l'une ou l'autre de ces sessions de formation. Divisé en trois (3) parties, ce diaporama traite des principes coopératifs, du rôle et des activités du CCO et, enfin, du coopératisme dans l'Outaouais.

Au cours de l'année 1979, le Conseil des Coopératives de l'Outaouais a également apporté sa collaboration à la Télé-Université de l'Université du Québec, en informant la population sur le cours "Introduction au coopératisme" offert depuis plusieurs années par cette institution; cette information a pris la forme de rencontres avec des groupes régionaux, des média d'information et des employés de la fonction publique fédérale.

Dans un contexte plus large de sensibilisation au fait coopératif, le CCO organise à chaque année (depuis 1975) un colloque annuel destiné principalement à permettre aux coopérateurs de la région d'échanger sur leurs problèmes communs et de se sensibiliser à l'importance du mouvement coopératif régional de même qu'à la force qu'il représente. Cette expérience de communication devrait être poussée encore plus loin cette année alors que seront organisés des soupers-causeries en région, auxquels seront invités à participer les représentants des divers secteurs coopératifs.

Cette recherche d'un échange accru d'information entre coopératives de la région a également conduit, en 1979, à la création d'un Bulletin de liaison, publié à tous les trois (3) mois et destiné aux coopérateurs du milieu; ce bulle-

tin constitue un outil privilégié d'information et d'éducation coopérative pour ces derniers.

Le CCO accorde également une importance particulière à la place de l'éducation coopérative en milieu scolaire. Cette préoccupation a conduit à l'organisation, en juin 1979, de trois (3) tables-rondes avec les commissions scolaires de la région, le Cegep de l'Outaouais et le C.E.U.O.Q.. De ce premier contact, le Conseil des Coopératives de l'Outaouais espère développer une relation dynamique avec les milieux institutionnels de la région et contribuer ainsi à favoriser une plus grande éducation coopérative en ces milieux.

Dans ce même esprit, le CCO apporte sa collaboration à une "Commission Jeunesse" créée et soutenue par l'Union régionale de Montréal; cette Commission s'occupe spécifiquement d'éducation coopérative auprès des jeunes de niveaux primaire et secondaire et met de l'avant, pour ce faire, des activités diverses (caisses populaires, conférences, ...) susceptibles d'assurer cette sensibilisation au coopératisme recherchée.

Le Conseil des Coopératives de l'Outaouais enfin, participe activement aux travaux du Comité Québécois d'Education Coopérative, table consultative auprès du CCQ et artisan de nombreux échanges avec la France, échanges auxquels le CCO apporte fréquemment sa collaboration.

L'ensemble de ces activités sont planifiées, coordonnées et mises en oeuvre par une équipe de bénévoles regroupés notamment autour d'une "Commission d'éducation" et encadrés par trois (3) ressources permanentes (un directeur exécutif, un agent de développement coopératif et une secrétaire). L'on évalue à près de 14 000$ les investissements requis pour la réalisation de ces activités, quatre-vingt-dix pour cent (90%) de cette somme provenant de subventions octroyées dans le cadre de programmes provinciaux, les autres dix pour cent (10%) provenant du budget d'opération du Conseil des Coopératives de l'Outaouais.

SOCIETE DE DEVELOPPEMENT COOPERATIF

L'enquête nous révèle que la Société de Développement Coopératif considère importante la mise en place de projets de formation et d'éducation coopérative. Cependant, mise sur pied tout récemment, cette Société ne compte pas encore de réalisation spécifique en matière de formation coopérative.

L'aide aux coopératives existantes ou en voie de formation qu'apporte la Société de Développement Coopératif, touche l'ensemble des réalités d'une entreprise coopérative, y compris celle de la formation. C'est pourquoi la Société prévoit, dans les années à venir, être en mesure d'offrir des programmes de formation pour les administrateurs, les cadres et les employés des entreprises coopératives.

LE MILIEU GOUVERNEMENTAL QUEBECOIS

LE MILIEU GOUVERNEMENTAL QUEBECOIS

L'Etat québécois s'implique dans le développement des en
treprises québécoises en mettant à la disposition des en
treprises, tant corporatives que coopératives, un certa
nombre de programmes d'assistance technique ou financiè
Certains de ces programmes ont été particulièrement res
sables de "percées" importantes réalisées par le mouve-
ment coopératif québécois notamment dans le domaine de
formation technique et professionnelle de même que dans
celui de l'éducation coopérative.

Dans ce secteur de la formation et de l'éducation coopé
tive, les principaux intervenants ont été: le ministèr
des Consommateurs, Coopératives et Institutions financi
res (MCCIF), le ministère de l'Education du Québec (MEQ
le ministère des Affaires municipales (MAM), le ministè
re de l'Energie et des Ressources (MER), le ministère
d'Etat au Développement Culturel (MEDC) et enfin, le mi
nistère d'Etat à l'Aménagement (MEA).

Le ministère des Consommateurs, Coopératives et Institutions financières (MCCIF)

Le MCCIF constitue, de par sa nature même, le lieu gou
nemental le plus près de la réalité coopérative et cel
qui s'intéresse avec le plus d'attention à l'évolution
l'ensemble des secteurs coopératifs au Québec. Par l'

termédiaire de ses Services des caisses d'épargne et de crédit et des Associations coopératives, le MCCIF est intervenu en vue, d'une part, de soutenir l'action éducative de divers secteurs coopératifs et, d'autre part, d'assurer aux coopératives naissantes l'éducation coopérative et la formation technique nécessaires à leur développement.

Ainsi, le MCCIF est-il à l'origine du cours "Introduction au coopératisme" (cours Coop-001) octroyé par la Télé-Université de l'Université du Québec. Sans l'aide financière de 60 000$ accordée entre 1973 et 1975 à cette institution, il est peu probable que ce programme ait pu s'implanter et rayonner aussi efficacement au sein des milieux coopératifs au cours des dernières années.

Le MCCIF s'est, par le passé, associé étroitement à l'organisation de multiples activités de rassemblement coopératif et de sensibilisation à la réalité coopérative québécoise; ainsi, a-t-il subventionné la tenue de colloques provincial et régionaux sur l'habitation coopérative (10 655$ en 1976 destinés au Conseil de la Coopération du Québec et 6 000$ en 1977-78 destinés aux régions de l'Estrie et de Montréal) de même que la mise en place d'infrastructures aptes à répondre aux besoins de formation spécifiques à certains secteurs dont celui de la forêt (10 000$ accordés en 1978 et 1979 à la Conférence des coopératives forestières du Québec, dans le cadre d'un Centre de formation coopérative destiné à ses travailleurs).

Le MCCIF a développé une action propre en matière de promotion et d'éducation coopérative. Il a publié à ce jour un ensemble de documents, brochures et dépliants, tous destinés aux coopératives naissantes et aux coopératives des secteurs non-fédérés. Notons la publication de:

- "un guide pratique pour les promoteurs de coopérative";
- "un guide pour la préparation d'un règlement de régie interne d'une coopérative";
- "un guide pratique pour rédiger le rapport annuel d'une association coopérative";
- "un guide pratique pour rédiger le rapport annuel d'un syndicat coopératif";
- une brochure sur "la comptabilité dans les entreprises de consommation".

Tout récemment, le Service des associations coopératives cherchait à répondre à des besoins maintes fois exprimés par le milieu coopératif en publiant une série de quatre (4) fascicules d'information:

- "Guide pour la préparation d'un projet de coopérative";
- "Si vous êtes intéressé(e) par la formule coopérative ... ";

- "L'activité coopérative au Québec";

- "Le nouveau-québec coopératif".

Le MCCIF publie également chaque année un "Répertoire des coopératives du Québec" de même qu'un "Répertoire des caisses d'épargne et de crédit du Québec" et, avec la collaboration du Bureau de la Statistique du Québec (BSQ), les "Statistiques financières des coopératives du Québec". Dans ce même ordre d'idées, le Service des associations coopératives entend bientôt publier un document fournissant aux coopératives un ensemble d'informations sur les services gouvernementaux susceptibles de leur être utiles dans leur recherche d'une meilleure formation et d'un plus grand développement.

Le MCCIF, en collaboration avec le CCQ et les milieux universitaires, a créé en 1979 un groupe de travail chargé de préparer un programme de formation destiné à sensibiliser la fonction publique québécoise à la philosophie et à la réalité coopératives québécoises. Le MCCIF espère pouvoir offrir, en collaboration avec les milieux ci-haut mentionnés, un cours en ce sens dès l'automne prochain.

Toujours dans une perspective d'éducation coopérative, cette fois destinée aux membres et dirigeants des entreprises coopératives non-fédérées, le Service des associations coopératives établissait, il y a quelques années, une entente avec les autorités du journal Ensemble!; par cette entente, le SAC s'engage à défrayer les coûts d'au-delà cinq

cent (500) abonnements destinés à tout le réseau coopératif dit "non-structuré" du Québec. Ce Service poursuivait récemment plus loin son action en ce sens en devenant lui-même collaborateur à ce journal et en publiant régulièrement une série d'articles traitant des lois coopératives, des principes coopératifs, des traits distinctifs de l'entreprise coopérative, de la réalité coopérative québécoise, etc... Cette seule collaboration aura exigé, de ce Service, des investissements de 9 500$.

Le ministère de l'Education du Québec (MEQ)

De par l'ensemble des programmes d'enseignement offerts par le réseau scolaire public de sa Direction générale de l'éducation aux Adultes, le ministère de l'Education du Québec (MEQ) dispose d'une véritable infrastructure apte à répondre à de nombreux besoins de formation ou d'éducation des entreprises coopératives.

De par son réseau public d'enseignement, le MEQ offre présentement:

- un cours optionnel d'"Initiation à la vie économique" aux étudiants de quatrième ou cinquième secondaire;

- pour le niveau collégial, un ensemble de onze (11) cours d'économique susceptibles d'être suivis au sein de cours de concentration, de spécialisation ou de cours complémentaire; l'un de ces cours porte le titre de "Les coopératives: théorie et pratique".

Comme suite à la présentation d'un récent livre vert sur l'enseignement, le MEQ s'est engagé à procéder à une mise à jour de l'ensemble des programmes d'éducation économique actuellement offerts et à rendre obligatoire, pour le niveau secondaire, un cours d'initiation à la vie économique et, pour le niveau collégial, un cours économique traitant de l'économie du Québec. Ces deux (2) cours, mis en force à partir de l'automne 1980, devraient accorder une certaine place au phénomène coopératif et à sa place dans l'économie québécoise.

Le livre vert du MEQ lève bien modestement le voile à l'égard de ces nouveaux cours en révélant qu'ils auront respectivement, pour les niveaux secondaire et collégial, les objectifs suivants:

- "... connaître l'existence de certains groupements coopératifs qui tentent de résoudre leurs problèmes économiques par l'action collective" (Livre vert, page 94);

- "... comprendre les institutions économiques et financières du Québec; saisir leurs caractères spécifiques et les rapports que ces institutions développement entre elles; connaître les interactions et les influences des différents facteurs sur l'économie ainsi que les conséquences immédiates et futures du comportement individuel et collectif pour l'économie du Québec".

Le MEQ s'est engagé à entreprendre une phase de consultation auprès des organismes intéressés sur les objectifs et contenus de ces nouveaux cours, consultation à laquelle sera convié le mouvement coopératif.

En plus de ce cours de base, la Direction générale de l'enseignement collégial met présentement la dernière main à deux (2) cours optionnels devant être disponibles en septembre 1980; il s'agit des cours "éducation à la consommation" et "éducation à la démocratie", lesquels devraient également intégrer certains éléments de contenus coopératifs.

L'éducation aux adultes

La Direction générale de l'éducation aux Adultes (DGEA) est sans aucun doute l'organisme gouvernemental qui offre le plus de programmes d'aide ou de soutien reliés directement aux aspirations des entreprises coopératives dans le domaine de la formation professionnelle et de l'éducation coopérative.

La DGEA offre déjà son soutien à de nombreux projets de formation de coopérateurs:

- en matière de formation générale et socio-culturelle, les Services d'éducation aux adultes de nombreuses commissions scolaires dispensent notamment des cours d'éducation coopérative et d'éducation à la consommation; ces cours peuvent être bâtis "sur mesure" pour les groupes coopératifs en autant que ceux-ci en font la demande;

- en animation communautaire, la DGEA a accordé, en 1978-1979, son soutien financier à la réalisation d'une soixantaine de projets de formation définis par les organismes coopératifs eux-mêmes;

- en matière de formation professionnelle, les Services d'éducation aux adultes des Cegeps offrent des programmes de formation destinés aux administrateurs des petites et moyennes entreprises; ces programmes sont également accessibles aux entreprises coopératives et peuvent contribuer à combler plusieurs de leurs besoins de formation en ce domaine;

- en matière d'éducation populaire enfin, la DGEA apporte dans le cadre du programme OVEP (Organismes volontaires d'éducation populaire) son soutien financier à de nombreux projets d'éducation coopérative et économique; en 1979-80, la DGEA offre à une quarantaine d'entreprises coopératives un soutien financier de l'ordre de 500 000$ permettant la mise en oeuvre de plus de 200 projets éducatifs divers;

- en rapport avec les cours sur la coopération offerts par la Télé-Université, un nombre croissant de Services d'éducation aux adultes de commissions scolaires ont établi, avec l'Université du Québec, un protocole d'entente assurant la promotion et le rayonnemen
ces cours; la DGEA souhaite voir s'intensifier c
collaboration entre ces réseaux et entend, en 19
intensifier son action en ce sens.

Dans le domaine de l'éducation aux adultes cependant, il n'existe pas de programmes provinciaux dispersés par les Services d'éducation aux adultes concernant l'éducation coopérative. Le MEQ entend remédier à cette situation et élaborer, avec le mouvement coopératif, deux (2) cours faisant désormais partie des programmes des Services d'éducation aux adultes; ces cours seront élaborés en 1980-1981 et rendus accessibles à compter de septembre 1981:

- un premier cours d'éducation coopérative traitera de la gestion, du marketing et du fonctionnement propre aux organismes coopératifs; ce cours devrait être élaboré en collaboration avec le Conseil de la Coopération du Québec;

- un second cours d'initiation à la coopération, sera élaboré avec la collaboration du groupe de recherche en consommation de l'Université de Montréal et la Fédération des Magasins Coop.

Le ministère de l'Education du Québec est également impliqué dans la mise en place du programme fédéral de formation en industrie de la main-d'oeuvre du Canada (PFIMC), lequel prévoit une assistance financière aux entreprises désireuses d'assurer le perfectionnement de leur main-d'oeuvre. Il s'agit d'un programme qui fait appel à une collaboration fédérale-provinciale et qui invite au cheminement suivant:

- une entreprise qui désire offrir un programme de formation professionnelle à ses employés, formule une demande d'aide au Centre d'emploi du Canada le plus proche, lequel analyse la demande et détermine son éligibilité au programme de subvention fédéral;

- une fois reconnue cette admissibilité, le Centre d'emploi du Canada contacte le ministère du Travail du Québec qui analyse alors les besoins de formation de l'entreprise et détermine, en collaboration avec le MEQ, les voies institutionnelles les plus aptes à répondre à ces besoins;

- le MEQ, par le biais des commissions scolaires et des Cegeps, rencontre alors l'employeur et lui fournit l'assistance requise au plan de la pédagogie, de la formulation du ou des cours nécessaires, etc...

Ce programme a été, par le passé, relativement peu utilisé par le mouvement coopératif québécois. Depuis deux (2) ou trois (3) ans cependant, ce dernier a tendance à y faire de plus en plus régulièrement appel. Le mouvement des caisses populaires Desjardins demeure le plus grand utilisateur de ce programme et l'on évalue à plus d'un million de dollars l'aide financière qu'il a obtenue au cours de la dernière année, notamment pour la mise en oeuvre des programmes FORGES et FOREM. Les statistiques des derniers mois montrent cependant que, de plus en plus de secteurs coopératifs utilisent cette voie et il faut en prendre pour preuve les données statistiques du mois de décembre 1979,

lesquelles révèlent que les coordonnateurs du PFIMC ont reçu trente-huit (38) demandes d'aide financière totalisant 90 000$ et provenant de groupes aussi divers que ceux des taxis, de la consommation, de l'agriculture, des communications, des pêches, etc...

Les coopératives en milieu scolaire

Dans un autre ordre d'idée, le MEQ a été amené, en 1979, à clarifier ses positions vis-à-vis du développement des coopératives en milieu scolaire. A la suite des discussions avec le MCCIF, un Comité conjoint MEQ-MCCIF-CCQ et coopératives étudiantes a été mis sur pied en vue d'assurer la relance et le développement des coopératives en milieu scolaire tant aux niveaux secondaire, collégial qu'universitaire.

Ce plan de développement devrait prévoir la levée, dès le printemps 1980, du moratoire actuellement en vigueur sur l'incorporation de nouvelles coopératives étudiantes, un plan d'organisation pour celles-ci de même que le partage des responsabilités entre les divers ministères. Cette implication directe du MEQ dans ce dossier tend à démontrer la volonté de ce ministère de favoriser, en milieu scolaire, la mise en place de projets et expériences susceptibles de constituer, pour la jeunesse, de véritables écoles de formation à la vie économique et coopérative.

Le ministère des Affaires municipales (MAM)

C'est par le biais de la Société d'Habitation du Québec (SHQ) que ce ministère apporte aux coopératives une contribution tangible à ces chapitres de la formation et de l'éducation coopérative. La SHQ s'est, en effet, dotée il y a trois (3) ans, d'un programme destiné à promouvoir tout particulièrement la formule coopérative dans le secteur de l'habitation: le programme LOGIPOP.

Le programme LOGIPOP, en plus de fournir un encadrement financier apte à favoriser l'émergence de telles coopératives, offre également à ces dernières une véritable infrastructure d'animation et d'éducation à la coopération. Cette infrastructure repose principalement sur les "Groupes de ressources techniques en habitation (GRTH)", lesquels sont constitués au sein des milieux ou régions où oeuvrent les coopératives d'habitation. Disposant généralement d'au moins un animateur permanent, ces groupes apportent aux citoyens des services-conseils et l'appui technique que nécessite la mise en place de nouvelles coopératives; ils informent les citoyens sur le programme LOGIPOP de même que sur les divers autres programmes gouvernementaux aptes à les aider à atteindre leurs objectifs.

Ces groupes de ressources techniques sont financés jusqu'à concurrence de 50 000$ chacun et une analyse de leur tâche en région démontre qu'ils consacrent environ le quart de leurs activités à des fins spécifiques d'information, de promotion et d'éducation coopératives. Comme l'ensemble

des GRTH reçoivent actuellement des aides de quelque 1,5 million de dollars, on peut estimer à près de 400 000$ les sommes ainsi consacrées par la SHQ à des fins éducatives et ce, dans le seul cadre de ces groupes.

Ces groupes ont déjà publié un guide d'information destiné aux coopérateurs et intitulé "Le logement, c'est votre affaire". Ce document de 120 pages présente la formule coopérative et donne aux citoyens un ensemble d'informations pertinentes à la mise en place d'une coopérative d'habitation. Cette publication en est aujourd'hui à sa quatrième édition, chacune d'entre elle ayant été mise à jour, améliorée, adaptée aux besoins spécifiques des coopératives. Chacune de ces éditions représente, pour la SHQ, des investissements variant de 5 000$ à 8 000$. La SHQ et les GRTH travaillent présentement à la confection d'un autre guide pratique semblable intitulé "Manuel de comptabilité à l'intention des coopératives d'habitation".

La dernière réalisation de la SHQ en matière d'éducation coopérative a trait à la mise en place d'un véritable programme d'initiation à l'habitation coopérative. En collaboration avec la Télé-Université, la SHQ vient de se doter d'un ensemble de contenus et outils didactiques aptes à répondre à de nombreux besoins d'éducation maintes fois formulés par les coopérateurs, il s'agit d'un programme qui comprend quatre (4) grandes activités:

- une première consiste en une rencontre où sont présentés les problèmes du logement et les solutions diverses qui s'offrent aux citoyens désireux d'y apporter une réponse collective;

- une seconde rencontre présente et décrit la formule coopérative en tant que solution à certains problèmes de logement;

- une troisième rencontre, appuyée par un diaporama, traite de l'habitation coopérative locative en tant que solution au problème du logement en quartier populaire;

- une dernière rencontre, enfin, appuyée elle aussi par un diaporama, initie le citoyen aux réalités quotidiennes de l'entreprise coopérative et aux exigences et défis que pose la nature même de ce type d'entreprise (exemples, cas-types, etc...).

Ces sessions de courte durée font appel à des outils (imprimés, audio-visuels, ...) conçus par la Télé-Université, en collaboration étroite avec la SHQ et les GRTH. Les frais inhérents à la production de ces outils et à la mise en place du programme, évalués à 35 000$, ont été entièrement assumés par la Société d'Habitation du Québec.

Le ministère de l'Energie et des Ressources (MER)

Le secteur coopératif forestier, un peu à l'exemple de l'habitation, quoique dans une proportion moindre, a éga-

lement bénéficié d'une aide tangible du ministère de l'Energie et des Ressources (MER). Les coopératives de ce secteur ont, en effet, pu mettre en marche en 1978-79 un véritable programme de formation destiné à leurs travailleurs-membres et centré tant sur la dimension technique que sur la dimension coopérative.

Ce projet, chapeauté par la Conférence des coopératives forestières du Québec, a pris la forme d'un "Centre de formation" auquel se sont associés le MER et les Cegeps d'Alma et de St-Félicien.

Ce projet davantage présenté dans le chapitre précédent, a permis l'instauration, en matière de formation, d'une collaboration très étroite entre les coopératives de ce secteur et le MER. Alors que les premières assuraient la représentation et la mise en valeur des besoins de leurs membres, le second prenait en charge la direction pédagogique de ce "Centre" (contenu, recherche, enquête sur les besoins des travailleurs, production d'outils didactiques, etc...) ce qui devrait occasionner, pour ce ministère, des investissements d'environ 60 000$.

Cette association du MER et du mouvement coopératif forestier dépasse largement le stricte cadre de cette expérience. Depuis déjà quatre (4) ans, en effet, ce ministère, les coopératives forestières et le Conseil de la Coopération du Québec se sont unis pour permettre la création d'un "Service des coopératives forestières". Rattaché au CCQ de même qu'à la Conférence des coopératives fo-

restières, ce Service est appelé à réaliser un important travail d'animation et de sensibilisation des travailleurs forestiers à la dimension coopérative. Le fonctionnement de ce Service est rendu possible grâce à des subventions accordées annuellement par le MER, à la Conférence des coopératives forestières; en quatre (4) ans, soit de 1976 à 1980, ce ministère a accordé des subventions annuelles de l'ordre de 40 000$. En six (6) ans, soit de 1976 à 1982, près d'un quart de million de dollars auront ainsi été octroyés à un Service qui consacre une part significative de ses activités à la promotion de la formule coopérative de même qu'à la satisfaction des besoins de formation professionnelle et technique des membres de coopératives forestières.

A un niveau plus interne, les autorités de ce ministère ont élaboré un programme de formation destiné principalement à ses fonctionnaires appelés à être en contact avec les coopératives forestières. Le MER a déjà investi 1 500$ dans la confection et l'expérimentation de ce programme, lequel a pour but spécifique d'initier les fonctionnaires à la formule coopérative et à son adaptation au secteur de la forêt. Ce programme, qui devrait être définitivement mis en marche en 1980, prendra la forme de sessions intensives regroupant une quinzaine de personnes à la fois.

OFFICE DE PLANIFICATION ET DE DEVELOPPEMENT DU QUEBEC

L'Office de Planification et de Développement du Québec (OPDQ), rattaché au ministère d'Etat à l'Aménagement (MEM) a constitué, ces dernières années, un autre lien privilégié d'action en matière de développement coopératif et tout particulièrement aux chapitres de la formation professionnelle et de l'éducation coopérative.

L'OPDQ a, en effet, été associé très étroitement à la mise en place du programme de formation mis en oeuvre, en 1978 et 1979, par les coopératives forestières. L'OPDQ a agi, dans ce dossier, comme membre et partenaire de ces coopératives, du CCQ, du MCCIF et du MER; en plus de fournir des services-conseils aux coopératives forestières et à leur Conférence, l'OPDQ a participé à la rédaction de programmes destinés à ces travailleurs et mis à la disponibilité des coopératives des personnes-ressources aptes à offrir certains des cours jugés utiles aux travailleurs.

Dans le contexte plus large du développement même des coopératives de ce secteur, l'OPDQ a de plus apporté son soutien technique et parfois même financier à certaines coopératives locales et mis à leur disponibilité des ressources humaines aptes à les conseiller tout spécialement au chapitre de la formation professionnelle (ex.: La coopérative forestière Aguanish-Natashquan).

Aujourd'hui encore, cet Office s'intéresse de façon toute spéciale à ce dossier de la formation professionnelle et

de l'éducation coopérative; l'expérience vécue à ce jour notamment avec le secteur coopératif forestier, a révélé la nécessité d'une action davantage concertée et planifiée en ces matières. L'OPDQ veut apporter sa contribution à cette recherche et c'est à ce titre qu'il a amorcé, tout récemment, une étude des besoins et attentes des divers secteurs coopératifs au Québec tant en matière de formation professionnelle que coopérative. Plus qu'une identification des besoins, cette étude devrait conduire à la définition de conditions favorables au développement de tels programmes et, finalement, à la définition des orientations possibles qui se dressent devant tout le mouvement coopératif québécois.

Le ministère d'Etat au Développement culturel (MEDC)

Le ministère d'Etat au Développement culturel (MEDC) s'intéresse présentement à tout ce qui a trait à l'éducation aux adultes. Cette préoccupation s'inspire de la nécessité maintes fois constatée, d'établir une plus grande cohérence au sein de l'ensemble des activités gouvernementales en matière d'éducation permanente.

Cette recherche d'une programmation d'ensemble passe dorénavant par la mise en place, toute récente, d'une Commission d'enquête sur l'éducation des adultes. Cette Commission, dont le mandat s'étend jusqu'en juin 1981, invitera notamment des groupes de travail comprenant des coopérateurs à examiner toutes les facettes de l'éducation aux adultes de même que son adaptation aux besoins spécifiques du monde de

la coopération. Lors de la récente conférence socio-économique sur la coopération (4 au 7 février 1980), le ministre a même parlé de la constitution, si nécessaire, d'un groupe de travail affecté spécifiquement à la formation coopérative.

Toujours en ce domaine, le ministre a récemment manifesté une grande ouverture vis-à-vis des besoins spécifiques aux coopératives des secteurs non-fédérés. Ces secteurs, a-t-il souligné, sont en pleine croissance, ont des besoins aigus et toute nouvelle initiative en ce qui concerne l'éducation coopérative sera particulièrement reçue au ministère de l'Education et, en particulier, à la Direction générale de l'éducation aux Adultes.

Et le ministre ajoute:

> "Que ces entreprises non-fédérées, peut-être, établissent un organisme de consultation, entre elles, pour mieux évaluer, mieux étudier leurs attentes, leurs besoins et qu'ils les communiquent en vrac en même temps qu'en détail et d'une façon spécifique, aussi bien à la Direction générale de l'éducation aux Adultes, pour que ça se matérialise et que ça s'incarne en projets spécifiques soit de subventions, soit d'assistance technique et aussi qu'ils les adressent à la Commission d'enquête, à la Commission d'étude sur la formation des adultes qui, elle aussi, y est vitalement intéressée".

"Donc, ce que je voudrais vous
communiquer, c'est un esprit
d'ouverture, de dialogue mais
en même temps de concertation".

LES MILIEUX UNIVERSITAIRES

L'ECOLE DES HAUTES ETUDES COMMERCIALES
(CENTRE DE GESTION DES COOPERATIVES)

Résultat de près de trois (3) années de concertation et de réflexion entre les principales composantes de l'Ecole des Hautes Etudes Commerciales (étudiants, professeurs, dirigeants) et les dirigeants mêmes du mouvement coopératif québécois, le Centre de gestion des coopératives voyait le jour en 1975.

Appuyé à ses débuts par l'Union régionale de Montréal des caisses populaires Desjardins, le Centre est devenu aujourd'hui un lieu d'action réunissant un ensemble d'éléments représentatifs de tout le mouvement coopératif québécois. Chapeauté par un "Comité conjoint d'orientation" regroupant des gestionnaires de plusieurs secteurs coopératifs de même que des professeurs des HEC, le Centre de gestion des coopératives s'attaque à la réalisation de deux (2) grands objectifs: favoriser le développement de l'enseignement de la gestion des coopératives au sein des HEC et favoriser la réalisation de toute recherche à cette fin.

A ses débuts, le Centre aura surtout consacré ses énergies à ce qu'il a qualifié "du plus pressé", à savoir l'insertion de matériel pédagogique sur les coopératives dans les cours déjà existants. Soutenant cet effort, le Centre a entrepris la réalisation d'un inventaire et la mise en place d'une véritable collection d'ouvrages portant sur la coopération. Cette préoccupation des premières heures du Centre, toujours grandement présente au-

jourd'hui, a notamment pour objectif, d'une part, de permettre à tout étudiant qui sort des HEC, d'avoir une connaissance de base sur la coopération et, d'autre part, d'assurer au Centre l'infrastructure nécessaire à l'établissement d'un programme de recherche et d'enseignement de la coopération au sein de l'Ecole.

L'enseignement

Au chapitre de l'enseignement et de la formation, les activités du Centre de gestion des coopératives ont été, ces dernières années, de plusieurs ordres; retenons les principales d'entre elles:

- le maintien, à ce même niveau, d'un cours sur la coopération orienté vers la théorie économique des coopératives et assumé depuis plusieurs années par M. François-Albert Angers;

- l'inscription, dès 1976, d'un cours sur la gestion des coopératives au programme du Baccalauréat en administration des Affaires (BAA);

- la poursuite des démarches auprès des instances compétentes de l'Ecole pour que soit offert aux étudiants de 3e année du BAA un bloc de cours sur les coopératives intégrant les deux (2) cours ci-haut mentionnés et deux (2) autres portant sur l'"information comptable et financière des coopératives" et sur "institutions et secteurs coopératifs";

- la mise en place, depuis septembre 1979, d'un programme de certificat en gestion des coopératives (30 crédits) destiné particulièrement aux cadres, dirigeants et employés des entreprises coopératives de même qu'aux personnes intéressées à la gestion d'entreprises coopératives et, dans ce cadre, la préparation de nouveaux cours portant spécifiquement sur les coopératives ou intégrant des dimensions coopératives;

- le maintien d'une entente avec la Faculté de l'éducation permanente (FEP) de l'Université de Montréal, assurant la diffusion à des étudiants adultes du cours "Introduction à la gestion des coopératives";

- la tenue d'un séminaire annuel en gestion des coopératives (3 semaines) destiné aux cadres supérieurs et intermédiaires des coopératives et donné conjointement avec le Centre de formation et de perfectionnement en administration des HEC;

- la poursuite des démarches auprès des instances compétentes de l'Ecole pour que soit implantée une option en gestion des coopératives pour les étudiants de maîtrise en sciences de la gestion.

La recherche

Le Centre de gestion des coopératives accorde également une importance toute particulière à la recherche en matière de coopération. S'appuyant sur un groupe d'universi-

taires —— professeurs, stagiaires et professionnels de la recherche —— le Centre étend chaque année le champ de ses études. En 1978-79, il a mis de l'avant un ensemble de projets parmi lesquels on peut retenir:

- une recherche d'envergure comportant trois (3) phases: les conditions d'émergence du mouvement coopératif québécois, les expériences significatives qui en ont marqué l'essort, les éléments de prospective de ce mouvement;

- une étude conjointe, avec l'Union régionale de Montréal sur "le rôle du capital social dans les coopératives d'épargne et de crédit";

- dans le cadre d'une recherche sur l'industrie laitière au Québec, l'étude de cas et la confection de notes techniques destinées à la réalisation d'un recueil pédagogique sur cette industrie;

- une recherche sur les coopératives ouvrières de production et organisations assimilables;

- des recherches de divers niveaux sur les coopératives non-institutionnalisées, notamment celles d'habitation, de production culturelle, de consommation (clubs et coopératives d'alimentation naturelle), lesquelles études s'inscrivent dans une recherche plus globale portant sur la problématique des coopératives non-institutionnalisées.

Cette liste, non exhaustive, reflète bien la diversité des recherches entreprises par le Centre de gestion des coopératives; ces recherches s'échelonnent généralement sur de longues durées et la plupart d'entre elles seront maintenues en 1979-80 alors qu'apparaîtront, en même temps, de nouveaux champs d'investigations.

Au chapitre des projets pour l'année à venir, notons:

- l'élaboration avec l'Union régionale de Montréal des caisses populaires Desjardins, d'une typologie des caisses d'épargne et de crédit à travers leurs activités;

- l'établissement d'une description adéquate des conditions économiques de base de fonctionnement de l'industrie laitière qui permette d'en évaluer les problèmes et les solutions possibles;

- l'étude des conditions prévalant dans le secteur de la pomme au Québec et des conditions de développement des coopératives dans ce secteur;

- pour le secteur de la consommation, la définition de concepts de perméabilité coopérative et de rentabilité d'usage au niveau d'une région donnée, celle du Lac St-Jean;

- la poursuite des travaux amorcés relativement aux coopératives ouvrières de production et organisations assimilables de même qu'aux coopératives non-institutionnalisées (habitation, alimentation naturelle, etc...);

- une recherche plus globale sur la naissance et le développement du secteur coopératif non-institutionnel.

En dehors de ces champs spécifiques que sont les matériaux pédagogiques, la documentation, l'enseignement et la recherche, le Centre de gestion des coopératives de l'Ecole des Hautes Etudes Commerciales agit également à divers autres niveaux tels: l'établissement de relations continues avec les autres universités, le mouvement coopératif québécois et les milieux gouvernementaux; une participation active aux travaux de l'Université coopérative internationale (UCI); la participation à des séminaires, colloques ou congrès de coopératives; l'aide au développement du CIRIEC, etc...

L'UNIVERSITE DE SHERBROOKE (IRECUS)

L'Université de Sherbrooke aura été la première à se doter d'une structure formelle destinée à promouvoir l'enseignement et la recherche en matière de coopération: il s'agit de la Chaire de coopération, créée le 27 mai 1967, grâce à la collaboration du Conseil de la Coopération du Québec.

Jusqu'en 1976, la Chaire travaillera à développer un programme de cours sur la coopération destinés aux étudiants de niveaux baccalauréat et maîtrise. Au premier niveau, elle a ainsi rendu accessible trois (3) cours en économie de la coopération, un (1) cours en droit québécois des coopératives et un (1) cours en gestion des coopératives. Au second niveau, elle a offert le cours "économie de la coopération" et permis à des étudiants de rédiger leur thèse sur la coopération. Cette Chaire a de plus développé un programme de recherche, de type fondamental ou appliqué, soutenu un Centre de documentation sur la coopération et dirigé deux collections: "Les cahiers de la coopération" et "Dossiers sur les coopératives".

Dans le but d'élargir le rôle de la Chaire de coopération, confinée de par sa définition à un professeur et à une discipline donnée, l'Université de Sherbrooke fondait, en 1976, l'Institut de Recherche et d'Enseignement pour les coopératives de l'Université de Sherbrooke (IRECUS); successeur de la Chaire de coopération, cet institut formulait alors l'objectif de devenir un organisme très complet de recherche et d'enseignement universitaire englo-

bant tous les aspects du phénomène coopératif. Deux (2) ans plus tard, l'Institut intégrait le Centre d'études en économie coopérative (CEDEC) orienté depuis plusieurs années vers les coopératives des pays en voie de développement, particulièrement ceux de l'Afrique francophone.

Cet Institut est aujourd'hui le lieu de rassemblement d'une équipe de professeurs de divers départements et facultés de l'Université donnant un enseignement ou effectuant des recherches en matière de coopération. Ses activités nombreuses font référence à un programme d'action d'ensemble intégrant, en plus de l'enseignement et de la recherche:

- des projets de formation sur mesure: sessions intensives offertes au personnel de direction des coopératives et traitant de gestion, de relations de travail, de psychologie industrielle, etc...;

- un symposium annuel à l'intention des dirigeants et cadres supérieurs des coopératives et abordant un thème spécifique;

- un service de recherche-action apte à aider les coopératives qui sont aux prises avec des difficultés particulières de fonctionnement (management, marketing, finance, informatique, etc...);

- la diffusion de textes, recherches et thèses notamment au sein des collections "Les Cahiers de la coopération",

"Dossiers sur les coopératives" et "Collection du Centre d'études en économie coopérative";

- le maintien, depuis l'intégration du CEDEC, d'un programme d'études et de stages professionnels en économie et formation coopérative.

Au chapitre spécifique de la recherche, l'IRECUS travaille présentement sur cinq (5) volets fondamentaux du phénomène coopératif, soit:

- l'administration: fournir des outils administratifs aux directions des coopératives, du type "L'administration et le développement coopératif" de Marcel Laflamme et d'André Roy (déjà publié) et un ouvrage traitant de la gestion différenciée des coopératives (à paraître);

- la dimension humaine et sociale: un ouvrage de Marcel Laflamme portant sur "Les expériences de démocratie industrielle: vers un nouveau contrat social" et une recherche de groupe sur "La dimension humaine des coopératives";

- la dimension juridique: un ouvrage analysant les lois coopératives québécoises;

- la dimension éducative de la coopération dans l'optique de l'éducation permanente: analyses, hypothèses et projets éducatifs qui poseraient des jalons dans le renou-

vellement et le développement intégré du milieu coopératif de même qu'une recherche spécifique sur le mouvement d'Antigonish;

- la dimension économique: des études sur "la place des caisses d'épargne et de crédit sur les marchés financiers", "l'analyse économique des coopératives: une synthèse", "structure et performance des coopératives agricoles québécoises", "la fiscalité des coopératives" et "théorie économique du bien-être et coopération".

En matière d'enseignement enfin, l'IRECUS oeuvre en vue de doter l'Université de Sherbrooke d'une véritable infrastructure de cours en coopération susceptibles de s'intégrer aux programmes de cours réguliers, à un certificat en gestion des coopératives de même qu'à un projet de maîtrise en coopération.

- Trois (3) cours en économie de la coopération sont déjà inscrits dans les programmes de baccalauréat et de maîtrise en économique: 1 cours en droit des coopératives à l'intérieur de la licence en droit et 2 cours en gestion des coopératives à l'intérieur du baccalauréat en administration des affaires (BAA).

- Depuis septembre 1979, l'IRECUS offre un nouveau programme de certificat en coopération (30 crédits) à l'intention surtout des gestionnaires, cadres et dirigeants des coopératives.

- L'on prévoit pour septembre 1980, la mise en place d'un programme de maîtrise comportant 45 crédits, dont 21 crédits de cours obligatoires, 15 crédits de cours et/ou de séminaires à option et 9 crédits consacrés à l'essai.

Tout récemment, l'IRECUS lançait un "Programme de perfectionnement des dirigeants et des cadres du mouvement coopératif québécois". Ce programme consiste en une cinquantaine de sessions intensives pour des groupes de 10 à 20 participants; d'une durée variant de 6 à 18 heures, ces sessions sont offertes par une équipe d'une trentaine d'universitaires. Ces sessions sont regroupées sous sept (7) grands chapitres: la coopération, le management, la gestion des ressources humaines, la gestion financière, le marketing, l'économie et le commerce international et divers.

Ce programme est novateur dans la mesure où il fait appel à beaucoup de souplesse quant aux lieux, heures et conditions dans lesquelles sont offertes les sessions. L'IRECUS cite l'exemple d'un groupe de coopérateurs de la Gaspésie désireux de bénéficier d'une ou plusieurs sessions; un contact avec l'IRECUS suffit pour que ce dernier dépêche, à l'endroit convenu par les participants, ses animateurs et ses matériaux didactiques. Il s'agit d'une approche de démocratisation de l'enseignement universitaire et, à la fois, une incitation aux coopératives à devenir elles-mêmes de véritables leviers d'éducation envers leurs membres.

UNIVERSITE DE MONTREAL
(FACULTE D'EDUCATION PERMANENTE)

La Faculté d'éducation permanente (FEP) de l'Université de Montréal offre, depuis déjà près de quatre (4) ans, un "Certificat en coopération". Né des représentations effectuées par le mouvement coopératif québécois auprès de cette Université, ce Certificat veut rejoindre prioritairement les dirigeants, cadres et militants des organisations coopératives de même que les enseignants, recherchistes, journalistes ou citoyens qui s'intéressent de façon particulière au phénomène coopératif au Québec.

Ses objectifs généraux font référence à la nécessité d'une plus grande compréhension de la formule coopérative et font appel à une réflexion collective sur sa place, ses potentialités et son avenir au sein de la société québécoise. Ses grands objectifs sont au nombre de quatre (4):

- promouvoir la formule coopérative comme un instrument privilégié de développement économique, culturel et social pour le Québec;

- analyser, à cette fin, la philosophie ou l'idéologie du mouvement coopératif et évaluer ses expériences;

- contribuer au perfectionnement professionnel des cadres et des militants du mouvement coopératif ainsi que des éducateurs/informateurs/diffuseurs, ...;

- fournir des connaissances de base et des instruments d'analyse permettant une réflexion prospective rigoureusement menée sur les possibilités d'adaptation créatrice de la formule coopérative dans une société en mutation.

Le programme qui totalise de vingt-quatre (24) à trente (30) crédits à option et de zéro (0) à six (6) crédits au choix, comporte quatre (4) blocs de cours:

- La coopération, ce qu'elle est.

- La coopération, ce qu'elle peut être.

- La coopérative: régie interne.

- La coopérative: contexte socio-économique et instruments d'intervention.

Chacun de ces blocs offre une variété de cours se rapportant aux multiples facettes de la réalité coopérative, telles animation des assemblées délibérantes, sociologie de l'organisation, actualité coopérative, la coopération et l'économie québécoise.

LES UNIVERSITES

- Université du Québec à Chicoutimi

L'Université du Québec à Chicoutimi a développé, ces dernières années, un certain nombre de projets d'enseignement et de recherches, mettant en évidence la présence et l'impact de la coopération au sein de l'économie régionale.

Au chapitre de l'enseignement, on compte présentement trois (3) grandes activités:

1) dans le cadre des cours optionnels du Baccalauréat en sociologie, l'étudiant peut choisir certains cours traitant spécifiquement de coopération;

2) une option en coopération est disponible aux étudiants inscrits au certificat en administration;

3) la mise en place d'un programme de formation professionnelle destiné aux dirigeants de coopératives et intitulé "La planification et le développement stratégique des coopératives".

Cette Université entend offrir, en septembre 1980, un nouveau programme de maîtrise traitant de la gestion des petites et moyennes organisations (PMO); ce programme entend tenir compte de ces trois (3) grands secteurs qui sont: les petites et moyennes entreprises

(PME), les petites et moyennes organisations (PMO) et les petites et moyennes organisations publiques et para-publiques (PMOP). On s'attend à ce que la coopération trouve, à ce niveau, une place relativement importante.

Toujours dans le domaine de l'enseignement, l'UQAC travaille présentement en collaboration avec les autres universités de la province et avec le CIRIEC, à la mise en place d'un certificat en coopération, éventuellement commun à un ensemble d'universités.

Un certain nombre de recherches en matière de coopération sont présentement en cours, certaines assumées directement par l'UQAC, d'autres réalisées conjointement avec les universités de Montréal (Ecole des HEC) et de Sherbrooke (IRECUS).

C'est ainsi qu'avec la première, se poursuivent des recherches abordant des thèmes spécifiques reliés aux secteurs des institutions financières, de la consommation et de la production. Quant à l'association avec l'Université de Sherbrooke, elle prend la forme d'une table-ronde étudiant divers aspects problématiques de la coopération au Québec et les défis qui se posent au mouvement coopératif au cours des années 1980.

L'ensemble de ces activités de formation ou de recherche sont chapeautées par le Département des sciences économiques et administratives de même que par une

structure de recherche appelée "Laboratoire d'études économiques régionales" (LEER).

- Université du Québec à Rimouski

L'Université du Québec à Rimouski (UQAR) tend également à développer au sein de son milieu un certain nombre d'activités de formation et de recherches centrées principalement sur l'entreprise coopérative.

Au chapitre de l'enseignement, on constate l'existence de:

- deux (2) cours traitant des dimensions historiques, sociologiques et économiques du mouvement coopératif et ce, au sein du Département des Sciences administratives;

- d'un cours semblable au sein du Baccalauréat en sociologie;

- d'un autre, enfin, traitant de la coopération et du développement régional, intégré au programme de maîtrise en développement régional.

Cette Université, dans le cadre de son programme de 2e cycle en développement régional, vient de vivre une expérience-pilote qui s'est avérée des plus positives. Il s'agit d'un programme impliquant des agents de développement économique de la région, regroupés sous une for-

me coopérative et mettant en commun leurs expériences coopératives réciproques, se donnant une grille d'analyse de ces expériences et procédant finalement à leur analyse. Regroupés sur la base de sous-régions et par groupes d'une dizaine, ces participants avaient généralement cinq (5) ans d'expérience dans les domaines coopératif et communautaire.

Ces activités de formation relèvent des départements eux-mêmes, notamment ceux des Sciences administratives et des lettres et Sciences humaines.

Un certain nombre de recherches, abordant directement ou indirectement des phénomènes coopératifs, sont réalisées, sur base individuelle, par certains professeurs des départements d'histoire, de sociologie et d'économie, alors que d'autres le sont sur une base collective, par un groupe de professeurs appuyés par leurs étudiants. Dans certains cas, la dimension coopérative apparaît comme l'un des éléments constituants d'une recherche plus fondamentale; il faut prendre, à titre d'exemple, cette recherche portant sur "l'animation sociale et le développement communautaire et coopératif".

Ces activités de recherche sont chapeautées par un organisme régional, le GRIDEQ (Groupe de recherche interdisciplinaire en développement de l'Est du Québec), lequel regroupe des professeurs et chercheurs provenant de diverses disciplines et lequel s'intéresse à toutes les dimensions du développement économique et social de la région, dont celle de la coopération.

TELE-UNIVERSITE

Par sa formule d'enseignement à distance, Télé-Université cherche à rejoindre la population adulte et vise l'autonomie d'apprentissage. Aucun prérequis n'étant exigé, toute personne peut s'inscrire et ainsi recevoir chez elle la documentation de base en rapport au cours choisi et bénéficier d'un encadrement pédagogique. Une personne-ressource choisie localement réunira à quelques reprises les étudiants qui, en petits groupes, discuteront de thèmes choisis; de plus, ceux-ci auront à exécuter seul ou en petits groupes des travaux ainsi qu'à visionner certains documents télévisuels.

En 1974, dans le cadre du programme "Connaissance de l'homme et du milieu", démarrait à Télé-Université un cours d'initiation à la coopération ayant comme but d'initier au coopératisme les membres, les employés et les dirigeants des coopératives, de développer l'autonomie collective des coopérateurs et de sensibiliser les non-membres.

Dès ses débuts, ce cours connu un excellent accueil; plus de 4 300 personnes dont plusieurs en provenance du mouvement coopératif Desjardins s'y inscrivaient la première année et depuis 1974, plus de 3 000 autres personnes intéressées à la coopération, membres ou non-membres de coopératives, et de toutes les régions du Québec se sont inscrites.

Télé-Université continue d'offrir régulièrement le cours "Coop-001" qui présente la coopération sous cinq (5) aspects principaux: socio-historique, idéologique, juridique, économique et administratif; des exemples tirés de la réalité coopérative québécoise illustrent chacun de ces aspects. Ce cours de trois (3) crédits et d'une durée de quinze (15) semaines a été remodelé depuis ses débuts pour mieux s'ajuster aux besoins exprimés par sa clientèle.

Dans le cadre du programme de formation pour ses dirigeants (FORADIR), l'Union régionale de Montréal a collaboré avec Télé-Université et deux (2) cours de formation coopérative de un (1) crédit chacun, l'un sur la planification dans une entreprise coopérative et l'autre sur la prise de décision, ont été dispensés par Télé-Université à plus de 1 000 dirigeants des caisses populaires de l'Union régionale de Montréal.

Selon les possibilités d'entente et les désirs exprimés par d'autres unions régionales, on prévoit d'étendre la dispense de ces cours à d'autres régions.

Tout récemment, une entente était conclue entre la Société d'Habitation du Québec (SHQ) et Télé-Université pour la mise sur pied d'une activité s'inscrivant dans le cadre du programme "Logipop" de la SHQ.

Cette activité sera bientôt offerte par la SHQ et s'adressera aux gens pour qui la coopérative d'habitation de type

locatif pourrait résoudre leurs problèmes de logement.

Télé-Université compte bien continuer ses activités de formation et d'éducation coopérative et espère, par sa démocratisation de l'éducation au niveau universitaire, par sa formule d'enseignement à distance, rejoindre le plus grand nombre d'intéressés.